

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kebijakan Pajak Bumi dan Bangunan di Indonesia**

Pajak Bumi dan Bangunan adalah pajak negara yang dikenakan terhadap bumi dan atau bangunan berdasarkan Undang-undang Nomor 12 tahun 1985 tentang Pajak Bumi dan Bangunan sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1994 (Widodo dan Puspita 2010:2). Pajak Bumi dan Bangunan merupakan pajak yang sifatnya kebendaan, dimana besarnya pajak ditentukan oleh keadaan objeknya, yaitu bumi/tanah dan atau bangunan. Bumi/tanah adalah permukaan bumi serta tubuh bumi yang ada di bawahnya (Samudra, 1995:79). Sedangkan bangunan adalah konstruksi teknik yang ditanam atau dilekatkan secara tetap pada tanah dan/atau perairan (Samudra, 2005:80).

Pemungutan pajak yang dikenakan terhadap tanah di Indonesia sudah diberlakukan sejak jaman kolonial Belanda dimana sudah ada pungutan yang dikenakan atas tanah yang dimiliki atau digarap oleh rakyat Indonesia. Pajak yang dikenakan atas tanah dan bangunan berkembang di Indonesia melalui 3 tahap utama (Devas, Binder, Booth, Davey, Kelly, 2009:121), tahap pertama (1600-1940), pajak tanah dan bangunan dianggap sewa tanah yang diserahkan pada pemerintah kolonial. Petani Indonesia dipaksa bekerja di perkebunan karet atau teh dan menyerahkan sebagian besar hasil pertanian yang penting-penting. Pajak itu dipungut oleh kepala desa, berjumlah sepertiga dari hasil sawah petani dan 25%-50% dari hasil padi ladang. Pada tahun 1872, dikeluarkan *landrente regeling*. Pajak tanah dan bangunan ditetapkan sebesar 20% dari hasil pertanian

dan merupakan sumber pokok penerimaan bagi pemerintah kolonial Belanda. Pada tahun 1923, diperkenalkan pajak tanah dan bangunan pribadi (*verponding*) yang pertama yang berlaku untuk orang Eropa dan orang Indo Eropa yang terdaftar sebagai pemilik tanah pribadi menurut hukum barat. Pada tahun 1928 disahkan *verponding Indonesia* yang berlaku untuk orang Indonesia yang memiliki tanah pribadi.

Tahap kedua (1940-1985), pajak tanah dan bangunan itu berubah dari “sewa tanah” yang dibayarkan pada pemerintah kolonial menjadi pajak atas hasil/pendapatan pertanian. Pajak atas hasil tanah ini diperkenalkan pertama kali dalam jaman pendudukan Jepang dan kemudian diubah oleh pemerintah Republik Indonesia menjadi pajak hasil bumi (Undang-Undang No. 11, 1959). Pajak hasil bumi ini, pajak yang berpijak pada pertanian, dikenakan sebesar 0,5 % atas nilai hasil tanah. Pada tahun 1965, pajak *verponding* yang ditarik atas perorangan, dan pajak hasil bumi yang ditarik atas hasil pertanian, digabung menjadi satu sistem pajak baru yang disebut Iuran Pembangunan Daerah (IPEDA). Meskipun namanya diganti dari pajak menjadi iuran, sistem IPEDA dari sudut hukum berdasarkan pajak hasil bumi, Undang-undang *verponding* dan undang-undang pertanian. Agar mudah menggunakan sistem pajak berdasarkan hasil pertanian ini di kota, pemerintah menggunakan nilai sewa/nilai jual sebesar 6% sesuai definisi dalam undang-undang *verponding* tahun 1923 dan 1928.

Tahap ketiga (1986-sekarang), mulai dengan pajak baru yaitu pajak bumi dan bangunan. Pajak baru ini sebagai bagian dari usaha yang dimulai sejak tahun 1983 untuk memperbaiki sistem pajak Indonesia secara menyeluruh, disusun

untuk menyederhanakan undang-undang pajak yang ada, memperluas dasar pajak, mengurangi rasa ketidakadilan dan menaikkan hasil guna dan daya guna sistem pajak agar dapat meningkatkan penerimaan negara.

Dengan pemberian otonomi dan desentralisasi kepada Pemerintah Daerah, pajak hasil bumi berubah nama menjadi IPEDA, hasilnya diserahkan kepada pemerintah daerah, walaupun pajak itu masih merupakan pajak pemerintah pusat. Hasil IPEDA digunakan untuk membiayai pembangunan daerah (Soemitro, 2009:3). Dasar hukum IPEDA sangat lemah, maka dibuatlah Pajak Bumi dan Bangunan sebagai jalan keluar yang memiliki dasar hukum yang kuat, keseragaman, dan juga agar tidak terjadi kesimpangsiuran pelaksanaan pungutan di masing-masing daerah (Samudra, 2005:19). Alasan lain disusunnya Undang-undang Pajak Bumi dan Bangunan adalah karena Negara Indonesia memiliki potensi kekayaan alam yang sangat besar. Ini merupakan modal dasar yang secara terus menerus perlu ditingkatkan pelayanannya melalui pembangunan nasional, sehingga secara bertahap dapat memberikan kemanfaatan dan kesejahteraan bagi seluruh lapisan masyarakat Indonesia (AT, 2000:120).

Dengan diberlakukannya Undang-undang Nomor 12 Tahun 1985 lahirlah Pajak Bumi dan Bangunan. Diundangkannya Pajak Bumi dan Bangunan maka peraturan Pajak Verponding Indonesia (1923); Pajak Rumah Tangga (1908); Ordonansi Verponding (1928); Ordonansi Pajak Kekayaan (1932); Ordonansi Pajak Jalan (1942); Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1957 Tentang Peraturan Umum Pajak Daerah huruf j, k dan l; serta peraturan Pajak Hasil Bumi (IPEDA, 1959) dinyatakan tidak berlaku lagi. Khusus IPEDA masih diberlakukan

diberlakukan hingga 31 Desember 1990 (Samudra, 2005:20).

## **2.2. Objek dan Subjek Pajak Bumi dan Bangunan**

Dalam rangka menggali potensi Pajak Bumi dan Bangunan serta mempertimbangkan obyek pajak yang demikian banyak serta luasnya wilayah Indonesia, maka dalam pelaksanaan administrasi obyek pajak ini dikelompokkan berdasarkan karakteristik kedalam lima sektor yaitu sektor pedesaan, sektor perkotaan, sektor perkebunan, sektor perhutanan, dan sektor pertambangan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 Tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah pasal 77, objek Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan adalah bumi dan bangunan yang dimiliki, dikuasai, dan/atau dimanfaatkan oleh orang pribadi atau badan, kecuali kawasan yang digunakan untuk kegiatan usaha perkebunan, perhutanan dan pertambangan. Permukaan bumi meliputi tanah dan perairan pedalaman serta perairan laut Indonesia. Objek PBB dari bumi/tanah diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Sawah
- 2) Ladang
- 3) Kebun
- 4) Tanah pekarangan
- 5) Pertambangan
- 6) Perairan untuk pelabuhan

Sedangkan objek yang termasuk dalam pengertian bangunan adalah sebagai berikut:

- 1) Jalan lingkungan yang terletak dalam suatu kompleks bangunan seperti hotel, pabrik, dan emplasemennya dan lain-lain yang merupakan satu kesatuan dengan kompleks bangunan tersebut
- 2) Jalan tol
- 3) Kolam renang
- 4) Pagar mewah
- 5) Tempat olah raga
- 6) Galangan kapal, dermaga
- 7) Taman mewah
- 8) Tempat penampungan/kilang minyak, air dan gas, pipa minyak
- 9) Fasilitas lain yang memberikan manfaat

Selain objek bumi dan bangunan tersebut, berdasarkan Undang-undang nomor 28 tahun 2009 pasal 77 ayat 3, adapula objek pajak yang tidak dikenakan PBB, yaitu:

- 1) Digunakan oleh pemerintah daerah untuk penyelenggaraan pemerintah
- 2) Digunakan semata-mata untuk melayani kepentingan umum di bidang ibadah, sosial, kesehatan, pendidikan dan kebudayaan nasional, yang tidak dimaksudkan untuk memperoleh keuntungan.
- 3) Digunakan untuk kuburan, peninggalan purbakala, atau yang sejenis dengan itu.
- 4) Merupakan hutan lindung, hutan suaka alam, hutan wisata, taman nasional, tanah penggembalaan yang dikuasai oleh desa, dan tanah negara yang belum di bebani suatu hak.

- 5) Digunakan oleh perwakilan diplomatik, konsulat berdasarkan asas perlakuan timbal balik.
- 6) Digunakan oleh badan atau perwakilan organisasi internasional yang ditentukan oleh Menteri Keuangan

Yang menjadi subjek PBB adalah orang pribadi atau badan yang secara nyata mempunyai suatu hak atas bumi, dan/atau memperoleh manfaat atas bumi, dan/atau memiliki, menguasai, dan/atau memperoleh manfaat atas bangunan. Subjek pajak yang sudah dikenakan kewajiban membayar PBB disebut wajib pajak PBB. Bila suatu objek PBB belum jelas diketahui siapa wajib pajaknya, sesuai dengan Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor: PER - 11/PJ/2011, Dirjen Pajak dapat menetapkan subjek pajak yang secara nyata mempunyai hak atas bumi, memperoleh manfaat atas bumi dan atau memiliki, menguasai, dan atau memperoleh manfaat atas bangunan tersebut sebagai wajib pajak. Meski demikian, subjek pajak yang ditetapkan secara jabatan tersebut dapat memberikan keterangan secara tertulis kepada Direktorat Jenderal Pajak bahwa ia bukan wajib pajak terhadap objek PBB tersebut.

### **2.3. Pengertian Kepemimpinan**

Pada umumnya kepemimpinan adalah merupakan suatu kegiatan atau usaha yang menyebabkan orang lain untuk bertindak atas perintahnya atau atas apa yang dikehendakinya. Dimana usaha-usaha tersebut bertujuan untuk mencapai sasaran-saran tertentu yang telah ditetapkan, dengan jalan memanfaatkan segala sumber yang telah tersedia dengan menggunakan jalan yang terbaik.

Pada hakekatnya di dalam suatu perkumpulan atau suatu ikatan yang resmi ataupun yang tidak resmi harus memerlukan kepemimpinan yang luas, berbakat dan bertanggung jawab berkepribadian, bijaksana dan lain-lain.

Buktinya dapat dilihat dari kenyataan-kenyataan fungsi dan peranan penting dari pimpinan di dalam menjalankan operasi suatu perusahaan. Kepemimpinan merupakan inti motor penggerak dari fungsi manajemen. Di samping itu kepemimpinan berhubungan erat dengan unsur konkrit sosial karena kepemimpinan itu adalah kunci daripada manajemen.

Di dalam membicarakan kepemimpinan, pertama-tama akan dibahas pengertian perkataan pemimpin dan kepemimpinan.

Menurut Kartono (2003:33) mengatakan "Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan".

Menurut Nitisemito (2000:8) "Istilah kepemimpinan sebagai terjemahan dari *Leader ship* sering kali kita jumpai dalam kehidupan sehari-hari, kita lihat dari percakapan, dari ceramah, atau kita baca dalam surat kabar, majalah, buku dan sebagainya".

Dalam pengertian umum, kepemimpinan menunjukkan prose kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan, atau tingkah laku orang lain. Kegiatan tersebut dilakukan melalui suatu karya atau melalui kontrak pribadi.

Dari keterangan di atas dapat dilihat bahwa kepemimpinan itu merupakan kemampuan untuk memancarkan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dengan demikian untuk seorang pemimpin, supaya dapat dicapai dengan apa yang diinginkan, walaupun si pemimpin telah menggerakkan bawahan tetapi pada kenyataannya ia belum lagi memiliki leadership oleh karena ia tidak sanggup atau berhasil mempengaruhi para pelaksana kearah yang diinginkan.

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut bahwa seorang pemimpin adalah pribadi yang dimiliki kelebihan khusus dan tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok-kelompok yang dipimpinya, untuk melaksanakan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran tertentu.

Oleh karena itu untuk dapat melaksanakan aktivitas-aktivitas ini tidak mudah, umumnya mempengaruhi orang-orang dalam melaksanakan usaha bersama tersebut, karena ada kemungkinan di dalam praktek sebagai pelaksana daripada aktivitas tadi yang dikerjakan adalah sebaliknya.

Misalnya seorang kepala bagian meminta supaya tugas-tugas dipercepat menyelesaikan suatu tugas, akan tetapi hasil yang diperoleh malah sebaliknya.

Dari uraian di atas dikemukakan dua materi yang utama yang saling berhubungan satu sama lainnya yaitu adanya usaha mempengaruhi orang lain dan tujuan-tujuan kelompok yang akan dicapai.

Bahwa kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang disengaja oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mereka bersedia melakukan suatu



tindakan tertentu. Kepemimpinan itu merupakan kegiatan untuk mempengaruhi orang, agar orang itu berusaha mencapai tujuan atau sasaran tertentu.

Dari beberapa pengertian di atas, dapatlah dilihat bahwa kepada kepemimpinan itu terdapat unsur-unsur :

- Kepemimpinan mempengaruhi orang lain atau bawahan,
- Kemampuan menggerakkan tingkah laku bawahan,
- Untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Untuk seorang leader yang baik, ia harus dapat menggiatkan para pekerja atau pelaksana kepada semua hal -hal yang dia inginkan. Jadi seorang leader itu haruslah mempunyai suatu kemampuan dalam menggerakkan bawahan atau para pelaksana itu supaya mau melaksanakan tugas-tugas mereka. Di samping itu seorang leader harus mempengaruhi para pelaksana, hal ini disebabkan agar pelaksana mau pekerja secara sukarela dan sadar di dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk dapat menciptakan suatu kesadaran, si leader tidak boleh melakukan kekerasan. Jadi kegiatan seorang leader tidak semudah yang dilihat, akan tetapi meminta suatu kecakapan tertentu di dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

#### **2.4. Syarat-syarat Kepemimpinan**

Untuk menjadi seorang pemimpin yang baik tidak semudah apa yang diduga. Seorang pemimpin harus dapat bekerjasama dengan bawahannya demi terciptanya tujuan perusahaan. Untuk itu dia harus dapat mengadakan approach dengan baik.

Kepemimpinan biasanya mempunyai sifat kematangan dalam segi mental dan emosi, sebab diantara ahli-ahli psikologi telah terdapat keseragaman pendapat bahwa pemimpin-pemimpin mempunyai kecerdasan yang sedikit lebih tinggi daripada tingkat kecerdasan rata-rata pada bawahannya. Ini juga berarti bahwa pimpinan mempunyai pandangan yang lebih jauh kedepan dengan penganalisaan yang lebih mendalam.

Kartono mengatakan bahwa konsepsi mengenai kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting :

1. Kekuasaan ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pimpinan untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu,
2. Kewibawaan adalah kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu mengatur orang lain agar orang tersebut patuh pada pimpinan, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
3. Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan keterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa. (Kartono, 2003: 34).

Menurut pandangan staff management dari American Management Association (AMA) ada beberapa syarat untuk kepemimpinan dengan garis besarnya adalah sebagai berikut :

1. Mampu untuk menimbulkan kepercayaan pada diri orang lain,
2. Tabah dalam usahanya untuk mencapai tujuan,
3. Kemampuan untuk memberikan pengertian tanpa menimbulkan salah paham,
4. Kesediaan untuk mendengarkan secara simpatik,
5. Memahami manusia serta reaksi-reaksinya,
6. Objektif,
7. Terus terang. (AMA, 2004:38)

Sebagai perbandingan di dalam membicarakan syarat-syarat kepemimpinan oleh penulis mengambil beberapa pendapat dari para sarjana antara lain:

Kusriyanto (2006:104) mengatakan bahwa syarat-syarat kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan umum yang meluas,
2. Kemampuan berkembang secara mental,
3. Ingin tahu
4. Kemampuan analitis,
5. Memiliki daya ingat yang kuat,
6. Kapasitas interaktif,
7. Keterampilan komunikasi,
8. Keterampilan mendidik,
9. Rasionalitas dan objektivitas,
10. Pragmatis, yaitu membuat keputusan yang dapat dilaksanakan oleh aparat pelaksana sesuai dengan kemampuan dan sumber-sumber yang tersedia dan yang menurut perhitungan akan tersedia,
11. Adanya naluri untuk prioritas, hasilnya akan mendapat perhatian dan penyelesaian terlebih dahulu,
12. *Sense of urgency*, yaitu merasakan adanya keperluan yang mendesak,
13. *Sense of timing*, yaitu mengetahui secara tepat tentang saat yang tepat atau tidak tepat untuk bertindak penting untuk dimiliki,
14. *Sense of cohesiveness*, yaitu merasa satu dengan pemimpin,
15. Kesederhanaan,
16. Keberanian,
17. Kemauan mendengar,
18. Adaptabilitas dan fleksibilitas,
19. Ketegasan.<sup>28</sup>

Sudah jelas dan pasti bahwa tidak ada seorangpun yang dengan serta merta memiliki semua persyaratan tersebut di atas, karena itu dapat dikatakan bahwa hanya bakat-bakat kepemimpinan yang dikembangkan secara terus-menerus akan semakin banyak persyaratan itu dapat dipenuhi meskipun mungkin sepanjang karier seseorang tidak akan pernah memenuhi semua persyaratan tersebut.

Sedang menurut Handayani (2005:73) memberikan pendapat tentang syarat-syarat sebagai berikut :

1. Mempunyai kemampuan manajemen
2. Dapat mendidik dan memimpin,
3. Cerdas dalam berpikir, dapat bertindak segera dan bijaksana

- dalam menghadapi soal-soal yang dianggap penting,
4. Mempunyai rasa simpati terhadap orang lain, dapat mengerti akan persoalan-persoalan, baik yang menyangkut individu maupun organisasi,
  5. Ramah dan toleran sesama, dapat membangkitkan kepercayaan orang lain terhadap dirinya dan harus jujur,
  6. Adil, berani dan bijaksana dalam mempertahankan pendapatnya terhadap
  7. orang yang mencelanya tanpa alasan yang bertanggung-jawab,
  8. Mempunyai sifat-sifat baik dan bermoral tinggi.

Yang jelas, pemimpin itu harus memiliki kelebihan dibandingkan dengan anggota-anggota biasa lainnya, sebab dengan kelebihan-kelebihan tersebut dia bisa berwibawa dan dipatuhi oleh bawahannya.

## 2.5. Pengertian Kondisi Kerja

Kondisi pegawai akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaan mereka apabila kondisi kerja mendukung (seperti bersih, lingkungan menarik), tetapi jika kondisi kerja tidak mendukung (seperti panas, lingkungan rebut, tidak nyaman) pegawai akan sukar untuk melaksanakan tugasnya.

Di samping itu, salah satu faktor pendukung utama personalia dalam melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman yaitu melalui perbaikan kondisi kerja. Sepeti yang diungkapkan Sedarmayanti (2000:22) bahwa: “manusia akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang suatu kondisi kerja yang sesuai. Kondisi kerja dikatakan naik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman”.

Pengertian kondisi kerja menurut Mangkunegara (2005:105) adalah “semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat

mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja”.

Sedangkan menurut Darma (2000:105) “kondisi kerja adalah semua faktor lingkungan dimana pekerjaan berlangsung”. Kondisi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dengan motivasi yang tinggi maka kinerja suatu perusahaan dapat meningkat bahkan produktivitaspun akan meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kondisi kerja menurut Sedarmayanti (2000:21) “semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung dan tidak langsung terhadap pekerjaannya”.

Menurut Komaruddin (2001:75) kondisi kerja adalah suasana yang berhubungan dengan lingkungan tempat bertugas.

Menurut Stewart and Stewart (2003:53): Kondisi Kerja adalah *Working condition can be defined as series of conditions of the working environment in which become the working place of the employee who works there*, yang kurang lebih dapat diartikan kondisi kerja sebagai serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja, serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelambapan, ventilasi, penerangan, kebersihan dan lain-lain.

Kondisi kerja berhubungan dengan penjadwalan dari pekerjaan, lamanya bekerja dalam hari dan dalam waktu sehari atau malam selama orang-orang bekerja. Oleh sebab itu kondisi kerja yang terdiri dari faktor-faktor seperti kondisi fisik, kondisi psikologis, dan kondisi sementara dari lingkungan kerja, harus diperhatikan agar para pekerja dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

## **2.6. Jenis Kondisi Kerja**

### **2.6.1. 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. Kondisi fisik dari lingkungan kerja menurut Newstrom (2006:469) adalah *among the more obvious factors that can affect the behavior of workers are the physical conditions of the work environment, including the level of lighting, the usual temperature, the level of noise, the amounts and the types of airborne chemicals and pollutants, and aesthetic features such as the colors of walls and floors, and the presence (or absence) of art work, music, plants decorative items*, yang berarti bahwa faktor yang lebih nyata dari faktor-faktor yang lainnya dapat mempengaruhi perilaku para pekerja adalah

kondisi fisik, dimana yang termasuk didalamnya adalah tingkat pencahayaan, suhu udara, tingkat kebisingan, jumlah dan macam-macam radiasi udara yang berasal dari zat kimia dan polusi-polusi, cirri-ciri estetis seperti warna dinding dan lantai dan tingkat ada (atau tidaknya) seni didalam bekerja, musik, tumbuh-tumbuhan atau hal-hal yang menghiasi tempat kerja.

Menurut Handoko (2005:84), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang meliputi temperatur, kelembaban udara, sirkulasi juadara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, warna dan lain-lain yang dalam hal ini berpengaruh terhadap hasil kerja manusia tersebut.

Faktor-faktor lingkungan kerja meliputi :

a. *Illumination*

Menurut Newstrom (2006:469-478), cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi para karyawan guna menbdapat keselamatan dan kelancaran kerja. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi dua bagian, yaitu: cahaya yang berasal dari sinar matahari dan cahaya buatan berupa lampu. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetpai tidak menyilaukan. Dengan penerangan yang baik para karyawan akan dapat bekerja dengan cermat dan teliti sehingga hasil kerjanya mempunyai kualitas yang memuaskan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan kurang jelas, sehingga pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalajhan, dan pada akhirtnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan dari badan usaha sulit

dicapai.

b. *Temperature*

Menurut Newstrom (2006:469-478), bekerja pada suhu yang panas atau dingin dapat menimbulkan penurunan kinerja. Secara umum, kondisi yang panas dan lembab cenderung meningkatkan penggunaan tenaga fisik yang lebih berat, sehingga pekerja akan merasa sangat letih dan kinerjanya akan menurun.

c. *Noise*

Menurut Newstrom (2006:469-478) bising dapat didefinisikan sebagai bunyi yang tidak disukai, suara yang mengganggu atau bunyi yang menjengkelkan suara bising adalah suatu hal yang dihindari oleh siapapun, lebih-lebih dalam melaksanakan suatu pekerjaan, karena konsentrasi perusahaan akan dapat terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak timbul kesalahan ataupun kerusakan sehingga akan menimbulkan kerugian.

d. *Motion*

Menurut Newstrom (2006:469-478) kondisi gerakan secara umum adalah getaran. Getaran-getaran dapat menyebabkan pengaruh yang buruk bagi kinerja, terutama untuk aktivitas yang melibatkan penggunaan mata dan gerakan tangan secara terus-menerus.

e. *Pollution*

Menurut Newstrom (2006:469-478) pencemaran ini dapat disebabkan karena tingkat pemakaian bahan-bahan kimia di tempat kerja dan keanekaragaman zat yang dipakai pada berbagai bagian yang ada di tempat kerja dan pekerjaan



yang menghasilkan perabot atau perkakas. Bahan baku-bahan baku bangunan yang digunakan di beberapa kantor dapat dipastikan mengandung bahan kimia yang beracun. Situasi tersebut akan sangat berbahaya jika di tempat tersebut tidak terdapat ventilasi yang memadai.

f. *Aesthetic Factors*

Menurut Newstrom (1996:469-478) faktor keindahan ini meliputi: musik, warna dan bau-bauan. Musik, warna dan bau-bauan yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **2.6.2. 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. Menurut Newstrom (2006:494) *Psychological conditions of the work environment that can affect work performance include feelings of privacy or crowding, the status associated with the amount or location of workspace, and the amount of control over the work environment.* Kondisi psikologis dari lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang meliputi perasaan yang bersifat pribadi atau kelompok, status dihubungkan dengan sejumlah lokasi ruang kerja dan sejumlah pengawasan atau lingkungan kerja.

Faktor-faktor dari kondisi psikologis meliputi:

a. *Feeling of privacy*

Menurut Newstrom (2006:478), privasi dari pekerja dapat dirasakan dari desain ruang kerja. Ada ruang kerja yang didesain untuk seorang pekerja,

adapula yang didesain untuk beberapa orang, sehingga penyelia untuk mengawasi interaksi antar karyawan.

b. *Sense of status and importance*

Menurut Newstrom (2006: 478), para karyawan tingkat bawah senang dengan desain ruang yang terbuka karena memberi kesempatan kepada karyawan untuk berkomunikasi secara informal. Sebaliknya para manajer merasa tidak puas dengan desain ruang yang terbuka karena banyak gangguan suara dan privasi yang dimiliki terbatas.

### **2.6.3. Kondisi sementara dari lingkungan kerja**

Menurut Newstrom (2006:480), *“The temporal condition-the time structure of the work day. Some of the more flexible work schedules have developed in an effort to give workers a greater sense of control over the planning and timing of their work days”*

Kondisi sementara meliputi struktur waktu pada hari kerja. Mayoritas dari pekerja bekerja dengan jadwal 5-9 jam dimana pekerja akan diberi waktu 1 jam untuk istirahat dan makan siang. Faktor-faktor dari kondisi sementara meliputi:

a. *Shift*

Menurut Newstrom (2006:481) dalam satu hari sistem kerja shift dapat dibagi menjadi 3 yaitu shift pagi, shift sore, dan shift malam. Dan berdasarkan banyak penelitian bahwa shift malam dianggap banyak menimbulkan masalah seperti stres yang tinggi, ketidakpuasan kerja dan kinerja yang jelek.

b. *Compressed work weeks*

Menurut Newstrom (2006:481), maksudnya adalah mengurangi jumlah hari

kerja dalam seminggu, tetapi menambah jumlah jam kerja perhari. Mengurangi hari kerja dalam seminggu mempunyai dampak yang positif dari karyawan yaitu karyawan akan merasa segar kembali pada waktu bekerja karena masa liburnya lebih lama dan juga dapat mengurangi tingkat absensi dari karyawan.

c. *Flexitime*

Menurut Newstrom (2006:481) adalah suatu jadwal kerja dimana karyawan dapat memutuskan kapan mulai bekerja dan kapan mengakhiri pekerjaannya selama karyawan dapat memenuhi jumlah jam kerja yang ditetapkan oleh badan usaha.

Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Kondisi kerja dipandang mempunyai peranan yang cukup penting terhadap kenyamanan, ketenangan, dan keamanan kerja. Terciptanya kondisi kerja yang nyaman akan membantu para karyawan untuk bekerja dengan lebih giat sehingga produktivitas dan kepuasan kerja bisa lebih meningkat. Kondisi kerja yang baik merupakan kondisi kerja yang bebas dari gangguan fisik seperti kebisingan, kurangnya penerangan, maupun polusi serta bebas dari gangguan yang bersifat psikologis maupun temporary seperti privasi yang dimiliki karyawan tersebut maupun pengaturan jam kerja.