

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan aspek yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai secara langsung karena lingkungan kerja merupakan hal pertama kali dirasakan oleh pegawai ketika pertama kali masuk dalam organisasi. Lingkungan kerja dalam suatu instansi perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Sedangkan menurut Sunengsih (2014), lingkungan kerja adalah keberadaan kelengkapan fisik, fasilitas kerja dan suasana kerja yang dapat menunjang pelaksanaan kerja dengan indikator kenyamanan ruangan, kelengkapan peralatan, kelengkapan alat teknologi informasi, kenyamanan melaksanakan pekerjaan antar anggota organisasi dan kenyamanan melaksanakan pekerjaan antara atasan dan bawahan.

Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Seseorang akan bekerja dengan baik apabila ditunjang dengan lingkungan kerja yang kondusif atau sesuai. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik dan sesuai apabila orang yang bekerja didalamnya dapat melakukan pekerjaannya secara optimal, sehat, nyaman dan aman. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2013;27) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Penerangan atau cahaya ditempat kerja sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancara kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan penerangan yang terang tapi tidak menyilaukan.

Cahaya yang kurang jelas akan membuat pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan sehingga pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Temperatur merupakan keadaan dingin atau panasnya suatu udara. Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

3. Kelembababan di Tempat Kerja

Kelembababan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, Kelembababan ini dipengaruhi oleh adanya temperatur udara dan kelembababan. Kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, serta pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyulutkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yakni bunyi tidak diinginkan oleh telinga. Karena dalam pekerjaan karyawan membutuhkan konsentrasi.

6. Bau-bauan di Tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran udara yang dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, dan bau-bauan yang terjadi secara terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

7. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipeajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya dalam pemilihan warna. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi ruangan kerja.

8. Dekorasi atau Tata Letak

Dekorasi juga 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 baik itu tata warna, perlengkapan dan lainnya.

9. Musik di Tempat Kerja

Menurut para ahli musik yang memiliki nada lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat membangkitkan serta merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu yang perlu dipilih secara selektif.

10. Keamanana di Tempat Kerja

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap aman maka sangat penting untuk diperhatikan dalam upaya menjaga keamanan di

tempat kerja, dapat engan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM)

11. Perhatian Data dan Dukungan Pemimpin

Sejauh mana pegawai merasakan bahwa pemimpin sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.

12. Kerjasama Antar Kelompok

Sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.

2.1.1.3 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26-28), faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik maupun non fisik. Adapun indikator dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik ialah semua keadaan yang berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terdiri dari:
 - a. Penerangan/cahaya ditempat kerja
 - b. Suhu/temperatur di tempat kerja
 - c. Sirkulasi udara di tempat kerja
 - d. Kebisingan di tempat kerja
 - e. Tata warna di tempat kerja
 - f. Musik di tempat kerja
 - g. Keamanan di tempat kerja

2. Lingkungan kerja non-fisik, terdiri dari:

- a. Hubungan atasan dengan bawahan (pimpinan dengan pegawai)
- b. Hubungan sesama rekan kerja

Sehingga dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang memiliki kerjasama tim yang baik, kondisi/suasana kerja yang baik, dan hubungan pimpinan dengan bawahan terjalin baik dapat memberikan pengaruh yang baik juga terhadap kinerja pegawainya dan membuat kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dapat semaksimal mungkin. Karena lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik juga agar semakin meningkatnya kinerja-kinerja pegawai yang ada di Kantor tersebut.

2.1.2 Kinerja Pegawai

2.1.2.1 Pengertian Kinerja

. Mangkunegara dalam (Erri & Fajrin, 2018) “mengungkapkan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya kepadanya” Menurut Gomes dalam (Komunikasi, Pascasarjana, Manajemen, & Pendahuluan, 2017) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai. “ungkapan seperti *output*, efisiensi secara efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitasnya”. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM).

Rummler dan Brache (dalam Sudarmanto, 2009:7-8) mengemukakan ada tiga level kinerja, yaitu:

a. Kinerja Organisasi

Merupakan pencapaian pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.

b. Kinerja proses

Merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses dan manajemen proses.

c. Kinerja individu/pekerjaan

Merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan dan manajemen serta karakteristik individu.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Graffin (dalam Sule dan Saefullah, 2005:235), kinerja terbaik ditentukan oleh 3 faktor, yaitu : a) Motivasi, yaitu yang terkait dengan lingkungan untuk melakukan pekerjaan. b) Kemampuan, yaitu kapabilitas dari tenaga atau SDM untuk melakukan pekerjaan. c)

Lingkungan pekerjaan, yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan tersebut.

Dari faktor-faktor yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, pada penelitian ini menggunakan teori yang digunakan menurut Mahmudi (2010:20) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor personal atau individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan pimpinan atau team leader.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, dan kekompakan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional): tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.2.3 Indikator Penilaian Kinerja Pegawai

Andrew E. Sikula (2005) yang dikutip A.A.Anwar Prabu Mangkunegara (2012:10) mengemukakan bahwa “penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian alam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu (barang).

Membahas kinerja pasti terkait dengan ukuran atau standart kinerja. Ukuran atau standar kinerja terkait dengan parameter-parameter yang dijadikan asas oleh organisasi untuk mengukur kinerja.

Penulis menggunakan indikator menurut John Miner (Sudarmanto, 2009:11-12) yang mengemukakan adanya empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur atau indikator dalam menilai kinerja pegawai, yaitu:

1. Kualitas, yaitu : tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu agar dapat dilaksanaka sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pegawai yang memiliki kinerja baik dapat mengerjakan pekerjaan yang sesuai. Jika pegawai dapat bekerja sesuai dengan persyaratan kualitas pekerjaan, maka knerjanya sangat baik.
2. Kuantitas, yaitu : Jumlah pekerjaan yang dihasilkan.hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan baik secara individu atau kelompok menjadi standar ketenagakerjan, setiap pekerjaan memiliki persyaratan

yang berbeda-beda maka dari itu pekerja harus mengikuti peraturan yang dibuat. sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh instansi agar diketahui jumlah pegawai yang dibutuhkan dan berapa unit pekerjaannya.

3. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu: Tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang. Kinerja pegawai sangat tergantung pada tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja yang mengharuskan pegawai bekerja lima hari dalam seminggu, delapan jam dalam 1 hari, serta setiap pekerjaan tertentu harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan atau tepat waktu karena bergantung pada pekerjaan lain.

4. Kemampuan kerja sama, yaitu: Untuk jenis pekerjaan tertentu membutuhkan pegawai lebih dari satu dalam penyelesaiannya. Kinerja pegawai juga dinilai dari kemampuannya untuk bekerja dengan rekan kerja. agar terjalin kerja sama yang baik sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

2.1.3 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam mendukung semangat pekerja yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi pekerja, karna lingkungan kerja yang aman, nyaman akan memberikan pengaruh yang baik pada kinerja pegawai. Begitu juga sebaliknya, jika lingkungan kerja dinilai tidak kondusif maka dapat mempengaruhi keberhasilan, kualitas, kuantitas kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Menurut Nitisemito dalam Baharuddin dkk. (2015:39) mengungkapkan lingkungan kerja adalah “suasana kerja yang menyenangkan, tingkat otoriter atasan dan pegawai dalam bekerja, tingkat sumber saran dalam kelompok, kesempatan untuk mengembangkan bakat, ketentraman dalam ruangan atau tempat dimana ia bekerja.

Sedangkan menurut Winardi dalam Budianto dan Ameia (2015:56-58) lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

Menurut Mangkunegara (2012), mengemukakan bahwa prestasi bisa ditumbuhkan melalui diri sendiri dan juga dari lingkungan kerjanya, karna jika prestasi yang tumbuh dari diri sendiri akan menjadi kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut mendukung maka pencapaian kinerja akan lebih mudah dan lebih baik lagi.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai akan bekerja secara optimal jika memiliki/berada di lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa

tanggung jawab melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian ini dan diharapkan dapat lebih mempertajam dan memperkuat rumusan kerangka pikiran dalam penelitian ini, antara lain:

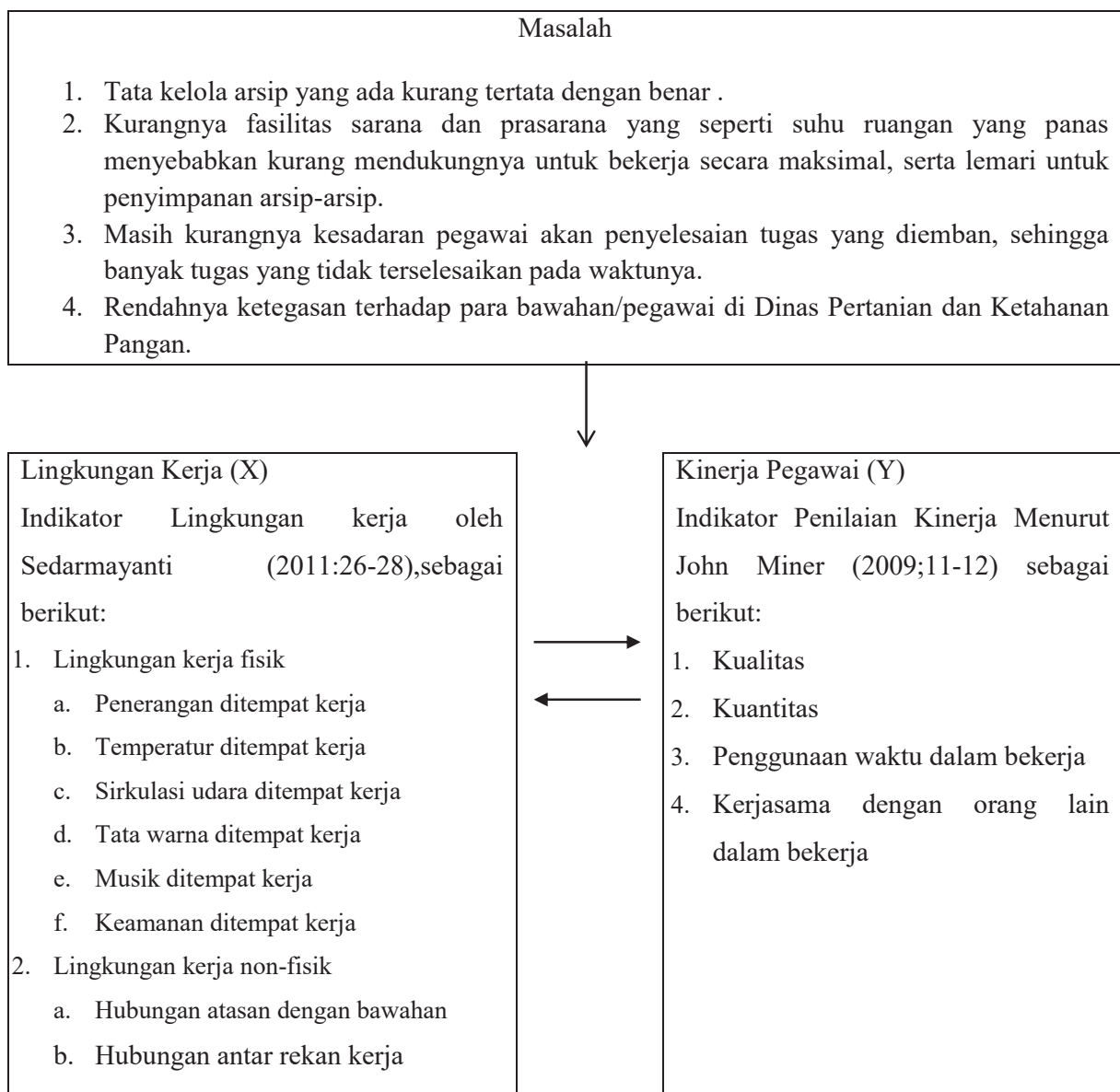
No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	1	2	3	4
1.	Diana Khairani Sofyan (Journal Vol.2 No.1/2013) "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA"	(X) Lingkungan kerja (Y) Kinerja	Hasil penelitian diperoleh koefisien Durbin-Watson bernilai 0,801 yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai kantor BAPPEDA.	Persamaan; sama seperti penulis, peneliti ini menjadikan variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Perbedaan; jurnal ini hanya menggunakan analisis regresi linier sederhana
2.	Nuryasin, Musadieq dan Ruhana (2016) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang".	(X1) Lingkungan Kerja (X2) Motivasi Kerja (Y) Kinerja	Hasil Penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Persamaan: jurnal ini sama-sama menjadikan variabel lingkungan kerja menjadi variabel bebas. Perbedaan: Penulis menjadikan variabel lingkungan kerja sebagai variabel X1 sedangkan peneliti menjadikan variabel

				lingungan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel X1.
	1	2	3	4
3.	Nanan Sujana (2015) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang”.	(X1) Budaya Organisasi (X2) Kompensasi (Y) Kinerja Pegawai	Penelitian yang ini meneliti tentang pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian dengan menggunakan analisis regresi ganda maka hasilnya adalah Budaya organisasi berpengaruh sebesar 87,1 % terhadap kinerja, sementara kompensasi berpengaruh sebesar 89,9 %.	Persamaan: jurnal ini sama-sama menjadikan variabel kinerja menjadi variabel bebas. Perbedaan: peneliti ini menjadikan Budaya Organisasi dan Kompensasi sebagai variabel terikat (X1) sedangkan penulis menjadikan Lingkungan Kerja sebagai variabel terikat (X1)

2.3 Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan landasan teori yang ada, maka alur penelitian ini yaitu tentang peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas.

Gambar 2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Sambas



2.4 Hipotesis

Sugiyono (2018:99) mengemukakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dapat dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian yaitu :

Hipotesis Kerja (Ho)

“Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai Di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan.”

Hipotesis Kerja (Ha)

“Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan”.

2.4.1 Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabe stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen terikat

(Sugiyono, 2018:57). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Lingkungan kerja.

2.4.2 Variabel Dependen

Sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018:57). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja pegawai.

2.5 Definisi Konseptual

Menurut Neuman (dalam Silalahi, 2015:304) konseptual adalah pernyataan mengenai ide dalam benak anda dalam kata-kata tertentu atau istilah teoritis yang berkaitan dengan ide-ide atau konsep lain.

2.5.1 Lingkungan Kerja

Nitisemito A. dalam (Handayani, 2016) berpendapat bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.” Hal serupa juga diungkapkan Mangkunegara dalam (Subariyanti, 2017) “lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu instansi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya tersebut.

2.5.2 Kinerja

Kata Kinerja berasal dari terjemahan kata performance, yang menurut The Scribner Bantam English Dictionary, terbitan Amerika Serikat dan Canada (1979), berasal dari akar kata “to perform” dengan beberapa “entries” yaitu : (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (to do or carry out, execute), (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (to discharge of fulfill; as vow), (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggungjawab (to execute or complete an understahing), dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (to do what is expected of a person machine).

Secara sederhana, kinerja adalah prestasi kerja atau hasil pelaksanaan kerja. Istilah kinerja berasal dari kata “performance”.

Bernardian dan Russel catatan hasil (outcomes) yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kejutan tertentu selama suatu periode waktu tertentu.

Definisi kinerja mpegawai menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) bahwa “Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adaah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sdm dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.6 Definisi Operasional

Variabel penelitian dikategorikan menjadi dua variabel, yaitu variabel independen (bebas) yaitu Lingkungan Kerja dengan simbol X dan variabel dependen (terikat) yaitu Kinerja Pegawai dengan simbol variabel Y. diuraikan sebagai berikut:

2.6.1 Variabel X

Variabel X adalah lingkungan kerja, dimana variabel ini merupakan variabel bebas. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berupa fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai Dinas pertanian dan ketahanan Pangan saat bekerja. Variabel lingkungan kerja antara lain:

Tabel 2.3

Variabel, Konsep dan Indikator Lingkungan Kerja

Variabel	Konsep	Indikator
Lingkungan Kerja	Menurut Sedarmayanti (2011:26-28) lingkungan kerja adalah semua hal yang berada di lingkungan para pekerja baik dalam bentuk fisik maupun non-fisik di mana seseorang bekerja baik sebagai individu maupun kelompok.	Menurut Sedarmayanti (2011:26;28): 1. Lingkungan kerja fisik <ol style="list-style-type: none"> a. Penerangan ditempat kerja, cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. b. Temperatur ditempat kerja, keadaan dingin atau panasnya suatu udara. tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. c. Sirkulasi udara ditempat kerja, dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, serta ditambah dengan adanya tanaman disekitar tempat kerja. Memberikan kesejukan dan kesegaran. d. Kebisingan ditempat kerja, bunyi yang tidak diinginkan oleh telinga. Karen dalam bekerja pegawai membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilkakukan dengan efisien. e. Tata warna ditempat kerja, menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. f. Musik ditempat kerja, musik yang memiliki nada lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat yang membangkitkan pegawai untuk bekerja. g. Keamanan ditempat kerja, guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman. 2. Lingkungan kerja non-fisik <ol style="list-style-type: none"> a. Hubungan atasan dengan bawahan, pimpinan selalu memperhatikan bawahan, seperti jika pegawai membuat salah maka pimpinan harus menegur. b. Hubungan sesama rekan kerja, hubungan yang harmonis, selalu kompak dan bekerja sama.

2.6.2 Variabel Y

Variabel Y adalah kinerja pegawai yang merupakan variabel terikat. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai atau tingkat pencapaian yang diperoleh oleh pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan. Indikator variabel kinerja pegawai antara lain :

Tabel 2.4

Variabel, Indikator, Dimensi Kinerja

Variabel	Konsep	Indikator
1	2	3
Kinerja	Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) “mengungkapkan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya	Indikator penilaian kinerja Menurut John Miner dalam buku (Sudarmanto,2009:11-12): 1. Kualitas Tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan. Pegawai berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas sesuai dengan standar kualitas nya . jika pegawai dapat bekerja sesuai dengan persyaratan kualitas pekerjaan, maka kinerjanya sangat baik. 2. Kuantitas Jumlah pekerjaan yang dihasilkan baik secara individu/kelompok. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda-beda maka dari itu pekerja harus mengikuti peraturan yang dibuat. 3. Penggunaan waktu dalam bekerja. Tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang. Kinerja

	kepadanya.	<p>pegawai sangat tergantung pada tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja yang mengharuskan pegawai bekerja 5 hari dalam seminggu, 8 jam dalam sehari serta pegawai harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan atau tepat waktu.</p> <p>4. Kerjasama sesama rekan kerja</p> <p>Untuk beberapa jenis pekerjaan, dua atau lebih pegawai mungkindiperlukan untuk menyelesaikannya. Kinerja karyawan juga dinilai dari kemampuannya untuk bekerja dengan rekan kerja.</p>
--	------------	--