

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

Untuk mewujudkan fungsi dari manajemen tersebut, pastinya suatu organisasi memerlukan lingkungan kerja yang dapat mendukung keberlangsungan pekerjaan. Menurut Armstrong (Bagus Kisworo, 2012, 75) lingkungan kerja merupakan, *“the work environment consist of the sistem of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers”* yang artinya “Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja”.

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 (Sedarmayanti, 2009). Rahmawati, dkk (2014) “lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam pegawai melakukan aktivitas bekerja”. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi pegawai untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja pegawai.

Dari berbagai sudut pandang tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu keadaan dimana pegawai bekerja dalam suatu perusahaan, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental pegawai, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik ketika pegawai dapat bekerja secara optimal, tenang dan produktif.

2.1.2.1 Indikator Lingkungan Kerja

Nitisemito (Rahmawati dkk 2020, 7) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan yang mendukung bagi seluruh aktifitas kerja pegawai akan meningkatkan produktifitas kerja pegawai dan begitu sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman akan membuat pegawai merasa cepat bosan dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai tersebut. Menurut Sedarmayanti (2011, 26) bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian yaitu: lingkungan tempat kerja atau lingkungan kerja fisik dan suasana kerja atau lingkungan non fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik bersifat nyata, berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang di perlukan pegawai untuk bekerja.

a. Pewarnaan

Pewarnaan harus diperhatikan dalam sebuah lingkungan kerja, karena warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada di sekitarnya. Menurut sedarmayanti (2011, 21), menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

b. Kebersihan

Lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang. Dalam setiap instansi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi kesehatan kejiwaan. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat kerja, tetapi jauh lebih luas daripada itu misalkan kamar kecil yang berbau tidak sedap akan menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi para pegawai yang menggunakan. Menjaga kebersihan pada umumnya diperlukan tugas khusus tetapi ini bukan semata-mata kewajiban dari petugas khusus tersebut. Setiap pegawai wajib ikut bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan tempat mereka bekerja.

c. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan kesegaran, sehingga dapat menimbulkan semangat kerja seseorang.

Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia, dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat setelah bekerja.

d. Penerangan

Penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadikan suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan lebih teliti. Menurut sedarmayanti (2011, 23), cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat 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 pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai

e. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan mendorong semangat kerja kegairahan untuk bekerja bagi para pegawainya. Dalam hal ini ialah keamanan terhadap milik pribadi pegawai. Misalnya kendaraan pribadi pegawai yang tidak diawasi dengan baik dan tidak adanya pemberian jaminan keamanan pada pegawai ketika mereka bekerja, akan membuat mereka merasa tidak terlindungi, tidak ada ketenangan, dan selalu merasa

di bayang-bayang oleh rasa takut tidak aman. Hal ini secara psikologis akan mengganggu mental dan menghambat konsentrasi sehingga hasil pekerjaan tidak maksimal, apabila organisasi dapat memberikan jaminan keamanan, maka ketenangan bekerja akan timbul. Keamanan dinilai sangat penting guna memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam bekerja sehingga dapat memberikan hasil yang optimal.

f. Kebisingan

Kebisingan dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebisa mungkin. Suara yang dirasakan gaduh oleh pegawai akan mempengaruhi terhadap konsentrasi kerja. Menurut sedarmayanti (2011, 26), salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka waktu panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

g. Tata ruang

Tata peralatan dalam ruang lantai yang tersedia, yang dapat mempengaruhi aktivitas ruang kantor adalah penyusunan atau pengaturan daripada perlakuan dan pegawai dalam bergerak.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik bersifat tidak nyata, berkenaan dengan suasana sosial atau pergaulan (komunikasi) antar personel diunit kerja masing-masing atau dalam keseluruhan organisasi kerja. Menurut Sedarmayanti (2011, 31) 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. Lingkungan kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan perusahaan, interaksi antar pegawai, motivasi kerja tinggi, tidak ada saling curiga, dan memberikan kontribusi menjadi orientasi setiap pegawai (Bagus Kisworo 2012, 64). Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.2.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Berdasarkan pengertian dan juga indikator-indikator di atas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memiliki manfaat untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat (Tanjung 2003, 26). Dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif pegawai dapat termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat untuk menyelesaikan pekerjaan akan tinggi.

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut (Suwatno dan Priansa, 2011, 163) menegaskan bahwa:

“Faktor lingkungan non fisik adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi non fisik yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik adalah:

- a. Pekerjaan yang berlebihan
Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.
- b. Sistem pengawasan yang buruk
Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- c. Frustrasi
Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan pegawai, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.
- d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk
Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.
- e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok
Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.”

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu bangunan tempat kerja, ruang kerja yang lega, ventilasi pertukaran udara, tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan, tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk pegawai nyaman dan mudah (Siagian 2006, 63).

2.1.3 Kinerja Pegawai

Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, nantinya akan menghasilkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan, kinerja yang mencapai *goals*. Kinerja secara etimologi adalah berasal dari bahasa Inggris, yaitu *performance*. *Performance* berasal dari kata “*to perform*” yang mempunyai arti masukan (*entries*). Banyak sekali penjelasan tentang makna *entries* ini dari berbagai pengertian tentang masukan yang relevan dengan pengertian kinerja. Kesimpulannya adalah bahwa kinerja merupakan pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya, sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan (Sinambela, 2012:5).

Setiap pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh seseorang, niscaya akan menghasilkan tujuan yang diharapkan. Pekerjaan itu harus dikerjakan oleh ahlinya yang memang mempunyai bidang dalam pekerjaan itu sendiri. Bisa saja, pekerjaan dilakukan oleh seseorang yang tidak sesuai dengan kemampuannya, tetapi tidak akan maksimal sekalipun pekerjaan itu dapat diselesaikan serta tidak akan optimal dalam pelaksanaannya, karena hal itu tidak hanya menyangkut tentang penyelesaian terhadap pekerjaan itu sendiri, tetapi lebih kepada *passion* dalam melaksanakan pekerjaannya dan ada kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian, tanggung jawab yang melekat dalam dirinya menjadi amanah yang dijalankan secara totalitas dan penuh dengan kesungguhan.

Sementara itu, Wibawa (2010) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari suatu individu atau organisasi dibandingkan dengan apa yang

seharusnya dicapai oleh yang bersangkutan. Hasil yang dicapai dimaksud adalah uraian yang dapat ditemukan dalam aturan pembentukan organisasi melalui visi, misi, tujuan dan strategi yang digunakan dan harapan yang ingin dihasilkan.

Sedangkan, kinerja pegawai menurut Muhammad Zainur Roziqin (2010, 41) adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya, sedangkan Wirawan (2009, 3) menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Sinambela (2012) mengemukakan, ada 4 (empat) poin penting untuk mengetahui tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam menjalankan pekerjaannya, yaitu:

1. Kinerja adalah hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok. Apakah pekerjaan yang dihasilkan adalah baik atau tidak, dapat dipengaruhi dari dua faktor penting, yaitu cara seseorang atau kelompok melakukan pekerjaan dan kompetensi yang dimiliki seseorang atau kelompok dalam melakukan pekerjaannya.
2. Setiap kinerja yang melekat pada diri kelompok atau individu dalam melakukan pekerjaannya diikuti oleh wewenang dan tanggung jawab. Setiap wewenang dan tanggung jawab diikuti oleh hak dan kekuasaan yang dimilikinya untuk melakukan sesuatu pekerjaan tersebut dengan baik. Dalam melakukan pekerjaan, kontrol dan kendali terhadap pekerjaan tersebut semestinya tetap dilakukan, sebagai upaya dan memastikan bahwa pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan ketentuan dan tujuan yang diharapkan serta dikerjakan secara baik dan dengan hasil akhir yang maksimal. Hak dan kekuasaan yang dimiliki oleh individu atau kelompok dalam menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya dipertanggungjawabkan oleh pemberi hak dan wewenang, sehingga tidak menyalahgunakan hak dan wewenangnya.
3. Legalitas kinerja. Setiap pekerjaan harus dilakukan secara legal dan sesuai dengan ketentuannya. Tugas dan tanggung jawab yang melekat dalam diri seseorang atau kelompok harus diikuti oleh aturan untuk mencapai sebuah tujuan yang diharapkan. Aturan dan ketentuan tersebut, mengatur cara kerja, metode menyelesaikan pekerjaan dengan

baik, dan mempertanggungjawabkan pekerjaan. Dengan mengikuti ketentuan dan aturan yang telah disediakan, besar kemungkinan keberhasilan kinerja akan tercapai dengan baik.

4. Etika dan moral menjadi bagian yang satu dengan kualitas kinerja yang dihasilkan. Kinerja yang optimal harus diikuti dengan sikap dan perilaku yang baik. Perilaku atau etika dan moral dalam kinerja juga akan dipertanggungjawabkan secara moral. Etika dan moral berbanding lurus dengan kualitas kinerja seseorang atau kelompok. Artinya bahwa, ketentuan yang ada dalam organisasi harus diikuti oleh penguatan terhadap moral dan etika dalam diri. Bentuk etika dan moral adalah sikap dan perilaku dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kontrol emosi juga menjadi bagian di dalamnya. Kinerja yang didukung dengan moral dan etika yang baik akan membentuk *performance* yang lebih baik. *Performance* yang baik dalam kinerja tentunya akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja dari seorang pegawai selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah pegawai itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

2.1.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi/perusahaan berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Untuk mencapai tujuan tersebut pastinya terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Wirawan (2009, 6), terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai antara lain sebagai berikut.

- 1) Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja

organisasi buruk, kinerja pegawai akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas pegawai.

- 2) Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji pegawai dan selanjutnya menurunkan daya beli pegawai.
- 3) Faktor internal pegawai, yaitu faktor –faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang, misalnya bakat, sifat pribadi, kondisi fisik dan psikologis. Sedangkan faktor yang diperoleh seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Strategi organisasi untuk dapat beradaptasi dengan situasi eksternal, memerlukan bakat yang ada didalam diri pegawai yang nantinya bisa dijadikan keterampilan pegawai yang menentukan hasil kerjanya dalam mencapai tujuan organisasi. Hadari Nawawi (2006, 64-65), mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi 3 faktor yaitu (1) Pengetahuan, terutama yang berkaitan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, faktor ini meliputi jenis dan tingkat pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti di bidangnya; (2) Pengalaman, bahwa bukan hanya jumlah waktu pada pekerjaan tetapi berkaitan dengan substansi yang dikerjakan, yang jika dilakukan dalam waktu lama akan meningkatkan kemampuan untuk bekerja di bidang tertentu; (3) Kepribadian, berupa kondisi dalam diri seseorang untuk mengatasi bidang pekerjaannya seperti minat, bakat, kemampuan bekerja sama/keterbukaan, ketekunan, motivasi kerja dan bakat kerja.

Berikut ini merupakan 5 (lima) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya (Bintoro 2017, 109):

1. Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang pegawai untuk melakukan aktifitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja kerja pegawai. Jika seorang *Start-up* yang baru saja memulai usaha, akan lebih baik jika hal ini dijelaskan terlebih dahulu diawal perekrutan sehingga mereka tahu dan siap bekerja dengan kondisi fasilitas yang kurang memadai.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan, karena hampir 80% pegawai *resign* jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja pegawai. Jika ada salah satu fasilitas tersebut yang rusak, langsung segera diperbaiki agar kinerja kerja mereka tidak menurun dan mereka tetap nyaman dalam melakukan aktifitas kerja mereka sehari-hari.

3. Prioritas Kerja

Berikan prioritas kerja yang jelas. Pegawai akan merasa kebingungan jika mendapatkan banyak tugas tetapi tidak mendapatkan skala prioritas yang jelas, kemudian biarkan pegawai mengerjakan

pekerjaannya satu demi satu dengan *timeline* yang sudah ditentukan dan jangan menambah tugas yang lain sebelum pekerjaan tersebut diselesaikan. Jika memang ada pekerjaan penting yang harus diterima oleh pegawai, maka pimpinan/pemberi tugas harus menggeser *deadline* pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan, supaya pegawai dapat bekerja dengan tenang dan tidak didesak oleh waktu.

4. Supportive Boss

Sebagai atasan yang baik pemimpin harus mau “mendengarkan” pendapat dan pemikiran pegawai. Berikan dukungan kepada mereka untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat *meeting*, ajak mereka untuk “terlibat” dalam proyek yang sedang dikerjakan. Pemimpin juga harus memberikan ruang kepada mereka untuk belajar dan berkreasi pada bidang yang mereka minati supaya mereka dapat terus mengasah ilmunya, sebab jika suatu saat pemimpin membutuhkan skill tersebut bisa menggunakan tenaga mereka tanpa harus merekrut pegawai baru dan tentu saja hal ini akan menguntungkan perusahaan.

5. Bonus

Sebagian besar pegawai akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap pegawai bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus. Bonus ini dapat diberikan kepada pegawai yang memang benar-benar mampu bekerja

dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Pemberian penghargaan tersebut ada baiknya jika disaksikan oleh pegawai yang lain, tujuannya untuk memicu rasa kompetisi agar mereka dapat bekerja lebih baik lagi.

2.1.3.2 Indikator Kinerja pegawai

Dalam suatu organisasi, keberadaan indikator kinerja berperan penting karena berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, organisasi/perusahaan harus merumuskan indikator tersebut agar tujuan bisa tercapai dengan baik. Indikator kinerja sangat berperan penting dalam sebuah organisasi karena indikator tersebut bisa menentukan kualitas dan kuantitas dari kinerja para pegawai.

Menurut Wirawan (2009, 103) selain pegawai yang bertanggung jawab atas kinerja mereka, manajer juga memiliki tugas sebagai berikut.

- 1) Menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyediakan berbagai fasilitas yang dapat meningkatkan kinerja pegawai;
- 2) Memonitoring kinerja pegawai dalam buku kerja;
- 3) Mengkaji tujuan dan menetapkan standar kinerja dan kompetensi pegawai dari tahun ke tahun berdasarkan lingkungan internal dan perubahan perusahaan eksternalitas;
- 4) Memberikan umpan balik dan pelatihan kepada pegawai yang bertujuan membantu pegawai mengoreksi apa yang sedang dilakukan untuk meningkatkan peluang mencapai tujuan mereka dan mengkritik pegawai;
- 5) Memberikan program pengembangan agar pegawai dikembangkan dari segi kompetensi dan pengalaman dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai;
- 6) Menawarkan kompensasi atau penghargaan kepada pegawai yang telah bekerja secara efektif dan efisien serta mencapai tujuan.

Menurut Mangkunegara (2011, 75) menyebutkan bahwa suatu kinerja memiliki indikator sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
Seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja
Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas
Seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab
Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson (2002, 78) yang menjadi indikator dalam mengukur kinerja atau prestasi pegawai adalah sebagai berikut.

1. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi normal.
2. Kualitas kerja, yaitu dapat berupa kerapian ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
3. Pemanfaatan waktu, yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan atau lembaga pemerintahan.
4. Kerjasama, yaitu kemampuan menangani hubungan dengan orang lain dalam pekerjaan.

2.1.3.3 Penilaian Kinerja Pegawai

Aspek penting yang perlu diperhatikan dalam manajemen kinerja suatu organisasi (organisasi pemerintahan maupun swasta) adalah kondisi kinerja pegawai yang terdapat di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, untuk mengetahui kondisi kinerja pegawai tersebut perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja pegawai. Mangkunegara (2011, 44) menyatakan bahwa penilaian kinerja meliputi dimensi kinerja dan akuntabilitas. Sedangkan menurut Wirawan (2009, 11), menerangkan bahwa evaluasi kinerja sebagai proses penilai – pejabat yang melakukan penilaian – (*appraiser*) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai – pegawai yang dinilai – (*appraise*) yang didokumentasikan secara formal

untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kerjanya secara periodic untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM. Secara umum penilain kinerja bertujuan sangat baik yaitu agar kinerja para pegawai bertambah baik.

Pengertian penilaian kinerja (*performance appraisal*) berbeda dengan evaluasi pekerjaan (*job evaluation*). Penilaian kinerja secara keseluruhan berkenaan dengan seberapa jauh pegawai telah mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepadanya (penilaian relatif kinerja saat ini dan masa lalu terhadap standar kinerja seriap pegawai), sedangkan evaluasi pekerjaan merupakan aktivitas yang ditujukan untuk menentukan seberapa besar peran dan tingginya harga suatu pekerjaan terhadap organisasi, sehingga dapat ditentukan kompensasi yang sesuai untuk diberikan pada pekerjaan tersebut.

2.1.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja/*performance appraisal* yaitu suatu kajian mengenai penilaian yang secara sistem terhadap keadaan kerja pegawai yang dilakukan dengan formal yang berkaitan dengan standar kerja yang sudah ditetapkan organisasi, untuk menilai dan mengevaluasi keterampilan, kemampuan, pencapaian dan juga pertumbuhan seorang pegawai.

Penilaian kinerja menurut Werther dan Davis (1996, 342) mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi organisasi dan pegawai yang dinilai, yaitu:

1. *Performance improvement*. Yaitu memungkinkan pegawai dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
2. *Compensation adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3. *Placement decision*. Menentukan promosi, transfer, dan *demotion*.

4. *Training and development needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.
5. *Carrer planning and development*. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
6. *Staffing process deficiencies*. Memengaruhi prosedur perekrutan pegawai.
7. *Informational inaccuracies and job-design errors*. Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi *job-analysis*, *job-design*, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.
8. *Equal employment opportunity*. Menunjukkan bahwa *placement dicision* tidak diskriminatif.
9. *External challenges*. Kadang-kadang kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja pegawai.
10. *Feedback*. Memberikan umpan balik bagi urusan kepegawaian maupun bagi pegawai itu sendiri.

Menurut Rivai (2011, 563) manfaat penilaian kinerja adaalh sebagai berikut:

- 1) Manfaat bagi pegawai yang dinilai, antara lain:
 - a. Meningkatkan motivasi
 - b. Meningkatkan kepuasan kerja
 - c. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
 - d. Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas
 - e. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
- 2) Manfaat bagi penilai:
 - a. Meningkatkan kepuasan kerja
 - b. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja pegawai
 - c. Meningkatkan kepuasan kerja baik para manajer maupun pegawai
 - d. Sebagai sarana meningkatkan motivasi pegawai
 - e. Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi pegawai
- 3) Manfaat bagi perusahaan:
 - a. Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan
 - b. Meningkatkan kualitas komunikasi
 - c. Meningkatkan motivasi pegawai secara keseluruhan
 - d. Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan masing-masing pegawai

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

1. Ririn Prihatin (2011) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur PT Borneo Melintang Buana Eksport)”. Jenis Penelitiannya adalah *ex-post facto* dan korelasi serta data hasil Penelitian disajikan dalam bentuk statistik. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 60 pegawai dari total 100 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam menyusun Penelitian menggunakan angket (kuesioner). Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Borneo Melintang Buana Eksport dengan nilai t hitung sebesar 7,516 dan signifikansi 0,000. Besarnya pengaruh dapat dilihat pada sebesar 48,5%. Persamaan garis regresi $Y = 22,061 + 0,620X_2$. Sumbangan efektifnya sebesar 32,56 dan sisanya berasal dari faktor lain.
2. Dian Ismayanti Amran (2019) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai STMIK Kharisma Makassar”. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan sebesar 0,003 dan nilai koefisien regresi sebesar 0.434. Dari hasil uji nilai t hitung 3,125 lebih besar dari pada nilai t tabel $>1,987$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif

dan signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai STMIK Kharisma Makassar. Dengan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 59%, sedangkan 41% dipengaruhi oleh variabel yang belum diketahui.

3. Bagus Kisworo (2012) yang berjudul “Hubungan antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah”. Jenis penelitian adalah penelitian survei dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang disajikan dalam bentuk statistik. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif persentase yang bertujuan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel kemudian dengan analisis korelasi pearson dan korelasi ganda (multikorelasi). Penelitian ini melibatkan seluruh populasi sebagai responden yaitu 86 PTK. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan studi dokumentasi, observasi, dan pengisian kuesioner. Instrumen penelitiannya adalah kuesioner. Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan uji normalitas, uji homogenitas, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dengan kinerja PTK di SKB eks Karasidenan Semarang berhubungan secara positif. Hal ini ditandai oleh nilai korelasi antar kedua variabel tersebut, yakni $0,709$ (r hitung) $>$ $0,339$ (r tabel). Lingkungan kerja dan kinerja PTK di SKB memiliki keeratan hubungan yang kuat

dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi 0,709 dimana koefisien korelasi 0,41 sampai dengan 0,70 berarti korelasi memiliki keeratan kuat.

2.3 Kerangka Pikir Penelitian

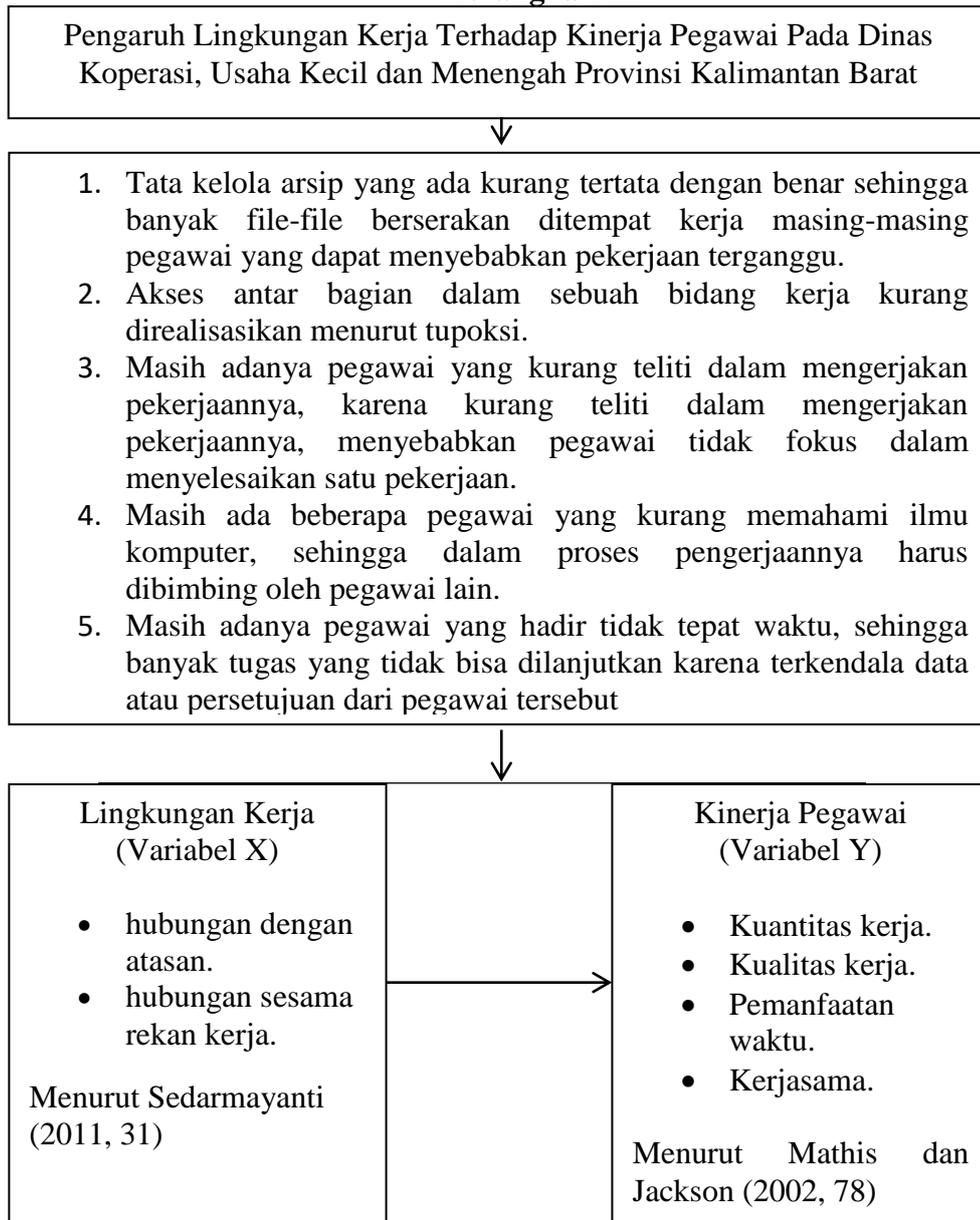
Lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan sarana prasarana yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan pegawai dengan keadaan yang menyenangkan. Salah satu kenyamanan yang didapat dari lingkungan kerja ialah dengan mudahnya menjalin hubungan komunikasi antar pegawai dan hubungan komunikasi dengan atasan yang ada di organisasi tersebut.

Komunikasi yang baik antar bidang akan menghasilkan kerjasama yang maksimal, sehingga dapat mendorong pegawai untuk bekerja produktif dan menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja disini merupakan hasil kerja dari seorang pegawai selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah pegawai itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya. Baik tidaknya prestasi kerja ditentukan oleh kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama.

Apabila organisasi mampu menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tentunya para pegawai akan bersemangat dalam bekerja, mempunyai gairah kerja dan tanggung jawab yang tinggi terhadap penyelesaian tugas-tugas yang mempunyai kualitas handal dan terpercaya sehingga apabila hal-hal tersebut terjadi maka kinerja pegawai dalam bekerja bisa dikatakan tinggi. Agar kinerja pegawai selalu konsisten maka instansi selalu menjaga lingkungan tempat

pegawai melakukan tugasnya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2009).

Gambar 2.2
Kerangka Pikir



2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Karena masih bersifat sementara, hipotesis harus diuji melalui riset dengan mengumpulkan data empiris sehingga dapat menjembatani dunia teori dengan dunia empiris.

Berdasarkan landasan teori yang telah dikemukakan maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

H_a : Ada pengaruh yang tinggi/rendah dan signifikan lingkungan kerja (X) terhadap kinerja (Y) pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat.

Dugaan peneliti berdasarkan teori dari Nitisemito (Rahmawati dkk 2020, 7) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya (pekerja) dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

2.5 Definisi Konsep dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

2.5.1 Definisi Konsep

Definisi konseptual menurut Singarimbun dan Effendi (2001, 121) adalah pemaknaan dari konsep yang digunakan, sehingga memudahkan Penulis dalam mengoperasikan konsep tersebut di lapangan.

Adapun definisi konseptual dalam Penelitian ini adalah:

1. Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para pegawai mudah stress, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para pegawai tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik dan dimensi non fisik.

2. Kinerja Pegawai

Organisasi sebagai wadah untuk mencapai tujuan pastinya memiliki faktor utama untuk dapat menggerakkan faktor-faktor lainnya. Salah satu faktor sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Dengan adanya pengelolaan secara optimal, organisasi tersebut dapat menghasilkan kinerja yang baik, sesuai dengan harapan, dan juga target.

2.5.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Singarimbun dan Effendi (2001, 133) definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Dengan pengukuran ini dapat diketahui indikator-indikator apa saja sebagai pendukung untuk dianalisis dari variabel-variabel tersebut.

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu lingkungan kerja sebagai variabel bebas (X) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y). Indikator-indikator yang digunakan pada masing-masing variabel yaitu:

1. Lingkungan kerja dengan indikator menurut Sedarmayanti (2011, 31), indikator lingkungan tersebut antara lain:
 - a. Hubungan dengan atasan
 - b. Hubungan sesama rekan kerja
2. Kinerja Pegawai dengan indikator menurut Mathis dan Jackson (2002, 78), indikator kinerja pegawai tersebut antara lain:
 - a. Kuantitas kerja.
 - b. Kualitas kerja.
 - c. Pemanfaatan waktu.
 - d. Kerjasama.

Berikut ini adalah variabel, indikator, dan item penelitian yang disusun di dalam tabel sebagai berikut:

Untuk memperjelas maksud dan tujuan penelitian ini agar lebih terfokus maka peneliti memberikan definisi operasional terhadap judul penelitian yang

akan dilaksanakan. Adapun definisi operasional tersebut adalah sebagai berikut

a) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja secara umum dibagi menjadi dua unsur indikator yaitu lingkungan kerja fisik seperti pewarnaan, kebersihan, kebisingan dan sebagainya, dan juga lingkungan kerja non fisik yaitu terkait hubungan antar pegawai dan hubungan dengan atasan. Dalam penelitian ini lingkungan kerja sebagai variabel X dengan fokus indikator pada lingkungan kerja non fisik, yaitu hubungan antar pegawai dan hubungan dengan atasan.

b) Kinerja

Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja dari seorang pegawai selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah pegawai itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya. Maka indikator yang diukur adalah kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Dalam penelitian ini, kinerja sebagai variabel Y.

2.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan dalam arti luas digambarkan sebagai sesuatu yang tidak ada batasannya dan mencakup segala sesuatu yang berada di luar organisasi. Namun, lingkungan dapat diartikan secara lebih sempit dengan hanya mempertimbangkan aspek yang harus diproses oleh organisasi untuk terus hidup. Dengan demikian, lingkungan organisasi didefinisikan sebagai semua elemen yang ada di luar batas organisasi dan memiliki potensi untuk memengaruhi semua atau sebagian aspek dari organisasi (Daft 2010, 140). Dari sudut pandang lingkungan, organisasi adalah instrument untuk menghasilkan produk dan/atau layanan yang ada pada lingkungan sekitarnya. Dari sudut pandang organisasi, lingkungan menyediakan bahan baku dan input lain yang dibutuhkan untuk menghasilkan output, dan kemudian menyerap output tersebut, kemudian kembali memberikan pasokan bahan sebagai input untuk menghasilkan output, dan terus berkelanjutan (Hatch dan Cunliffe 2013, 57-58). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti suasana nyaman dalam kantor maupun tugas lapangan, akses internet terjangkau, rekan kerja yang ramah, kebersihan tempat kerja, dan alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai dampak positif terhadap kinerja pegawai (Nuraini, 2013, 97).

Davila and Elvira (2012, 1) mengidentifikasi terdapat dua asumsi mengenai kaitan organisasi dengan lingkungannya. Dalam hal ini, asumsi memberikan dorongan dan alasan perlunya pemahaman lingkungan. Asumsi pertama adalah organisasi perlu memahami lingkungan untuk menerapkan

perubahan dan memperbaiki kinerja. Asumsi kedua, organisasi perlu mengetahui tren lingkungan untuk memperbaiki kesesuaian, kendali, dan memastikan peningkatan kinerja. Pemahaman lingkungan oleh organisasi berkaitan pula dengan kondisi dewasa ini yang mana lingkungan menuntut organisasi atau instansi menjadi lebih fleksibel dan mudah beradaptasi.

Lingkungan kerjalah yang mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui hubungan yang terkoordinasi dengan atasan dan bawahan, dengan dukungan sarana dan prasarana yang memadai di tempat kerja, yang berdampak positif bagi pegawai dan dengan demikian meningkatkan produktivitas. Agar kinerja pegawai selalu konsisten maka instansi selalu menjaga lingkungan tempat pegawai melakukan tugasnya. Nitisemito (Rahmawati dkk 2020, 7) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.