BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Arta dan Sari (2015), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana seorang karyawan melakukan pekerjaan sehari-harinya yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Menurut Nuryasin *et al* (2016), suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik, apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan atau pekerjaan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Nuryasin *et al* (2016), juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi 2 (dua) yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kekuatan-kekuatan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai dalam suatu instansi atau perusahaan. Maka dari itu, menciptakan suatu lingkungan yang baik akan menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, Sedarmayanti (2009:22).

Menurut Sihombing (2014:175) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan

sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tentram dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan (Nitisemito, 2000:184).

Sedangkan menurut Setiawan (2008:83), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja fisik diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi aktivitas kerja pegawai pada saat melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan lingkungan kerja yang baik maka pegawai diharapkan dapat bekerja dengan optimal.

2.1.3 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2009:31) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di suatu perusahaan (Nitisemito, 2000:139).

Menurut Ahyari (2001: 126) faktor lain dalam lingkungan kerja non fisik yang tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut.

Dari beberapa penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut ini penjelasan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja non fisik yaitu:

1. Hubungan Atasan dengan Bawahan

   Hubungan antara atasan dan bawahan terjadi ketika atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Menurut Hariandja (2002:298), penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin di capai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan baik. Menjaga etika dan saling menghargai satu sama lain juga merupakan hal yang penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Dengan lingkungan kerja yang nyaman maka membuat atasan dan bawahan menjadi semangat dan dapat saling meningkatkan kinerja nya.

2. Hubungan antar Pegawai

   Hubungan antar pegawai dalam lingkungan kerja pada suatu perusahaan atau Instansi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan karena akan sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kinerja pegawai. Menurut Hariandja (2002:299), hubungan antar pegawai adalah hubungan kesamping antara pegawai dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Maka dari itu, dengan menjalin hubungan yang baik serta harmonis terhadap sesama pegawai merupakan suatu sarana agar dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa dengan lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menjaga keharmonisan dan interaksi yang baik antar sesama pegawai atau antar atasan dan bawahan maka akan menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman sehingga pegawai akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Suatu perusahaan atau instansi tidak akan bisa berjalan tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia atau pegawai nya. Maka dukungan ini adalah salah satu kunci untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan/instansi. Dukungan yang dimaksud merupakan kinerja pegawai.

Menurut Arifin (2012), kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Selain itu, definisi lain dikemukakan oleh Imam (2016) yang mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan secara konkrit dan dapat diukur kinerjanya.

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan. Dimana hasil ini sendiri dapat diukur baik atau tidaknya. Kinerja yang dapat diukur adalah kinerja seseorang atau kelompok orang yang ada dalam instansi.

2.2.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kerja ini dilakukan agar suatu instansi dapat mengukur sejauh mana kinerja yang dihasilkan oleh pegawai nya.

Menurut Swasto (2011:69), penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses penilaian secara sistematik terhadap prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan berdasarkan pekerjaan yang diberikan.

Menurut Yorder yang dikutip oleh Hasibuan (2012:88) menyatakan bahwa: ”*Personnel appeaisals refers to the formal procedures used in working organazations to evaluate the personalities and contributins and potentials of group members*". Yang berarti, "penilaian kerja merupakan

prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai".

Kriteria menilai kinerja pegawai menurut Kaswan (2016:7), ada enam kriteria utama yang digunakan menilai kinerja pegawai, antara lain:

a. Kualitas

   Seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.

b. Kuantitas

   Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai rupiah, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

   Seberapa jauh atau baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimumkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.

d. Efektivitas biaya

   Seberapa jauh atau baik sumber daya organisasi (misal manusia, moneter, teknologi, bahan) dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit, atau contoh penggunaan sumber daya.

e. Kebutuhan untuk supervisi

   Seberapa jauh atau baik seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.

f. Dampak interpersonal/kontekstual kinerja

   Seberapa jauh atau baik pegawai meningkatkan harga diri, itikad baik (*good will*), dan kerjasama antar sesama pegawai dan bawahan.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja ini merupakan suatu hasil evaluasi kualitas serta kuantitas hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai. Penilaian ini dilakukan agar dapat mempermudah pemimpin untuk menilai secara keseluruhan hasil kerja pegawai. Maka dari itu penilaian kerja yang baik, akan meningkatkan semangat kerja pegawai itu sendiri.

2.2.3 Pengukuran Kinerja

Menurut Prawirosentono (2002:355), mengungkapkan bahwa kinerja setiap unit otganisasi harus diukur dengan metode statistik, khususnya tentang mutu suatu produksi.

Moeheriono (2012:96), mengatakan pengukuran kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang atau jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa pengertian yang diungkapkan para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa suatu pengukuran kinerja ini dapat dijadikan sebagai landasan untuk menilai kemajuan yang telah dicapai lalu dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Serta dapat dijadikan sebagai alat komunikasi dan alat manajemen untuk memperbaiki kinerja organisasi. Dharma (2003:355) mengungkapkan bahwa, kriteria utama dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Pengukuran kualitas, yang melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
2. Pengukuran kuantitas, yang melibatkan perhitungan keluaran yang mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu beberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan yang dihasilkan.
3. Pengukuran ketepatan waktu, merupakan jenis pengukuran khusus dan pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan penyelesaian waktu pekerjaan yang dilakukan.

2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kaswan (2016:11), terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam literature manajemen, yaitu:

Performance (P)= Ability (A) x Effort (E) x Support (S)

a. Kemampuan

   Kemampuan mencerminkan talenta dan keterampilan pegawai yang meliputi, intelengensi, keterampilan interpersonal dan pengetahuan pekerjaan, minat, dan karakteristik kepribadian.

b. Usaha yang dilakukan

   Meliputi motivasi, etika kerja, kehadiran, pergantian pegawai, serta desain pekerjaan.

c. Dukungan organisasi

   Faktor ini meliputi sejumlah karakteristik organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik positif maupun negatif. Yang mencakup pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, serta manajemen dan rekan kerja.

2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Robbins (2002:36), mengungkapkan bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik.

Lingkungan kerja ini dibagi menjadi 2 (dua), yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kedua lingkungan fisik dan non fisik ini juga berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja pegawai karena apabila lingkungan kerja pada suatu instansi itu nyaman dan menyenangkan maka pegawai dapat bersemangat untuk melaksanakan kerjanya sehingga kinerja nya meningkat dan visi misi instansi dapat tercapai dengan baik.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak terlepas dari penelitian terdahulu yang relevan. Meskipun ruang lingkupnya hampir sama tetapi ada beberapa variabel, objek, periode waktu yang digunakan dan penentuan sampel berbeda, sehingga dapat dijadikan referensi untuk saling melengkapi. Berikut ringkasan beberapa penelitian yang diuraikan sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	NAMA	JUDUL	HASIL
1	Yacinda Chresstella Prasidya Norianggono, Djamhur Hamid, dan Ika Ruhana.(2014) Universitas Brawijaya	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)	lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 21,1%, lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 14,4 %
2	Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, dan Arik Prasetya (2014) Universitas Brawijaya	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)	lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 24,7%, lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 67,1%, lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 62,6 %
3	Fariz Ramanda Putra, Hamidah Nayati Utami, dan Muhammad Soe'oed Hakam (2014) Universitas Brawijaya	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)	lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Siti Nurhidayah (2018) Institut Agama Islam Negeri Surakarta	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi	lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sumber: administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id, 2020

2.5 Kerangka Berpikir

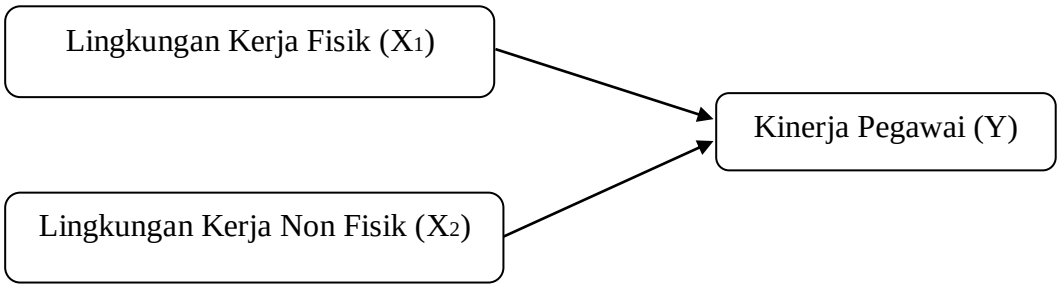
Pada penelitian ini, penulis menggunakan dua variabel penelitian yang terdiri dari variabel bebas (X) yang meliputi lingkungan kerja, dan variabel terikat (Y) yang meliputi kinerja pegawai. Variabel X merupakan penyebab terpengaruhnya variabel Y.

1. Variabel bebas (X) disebut juga sebagai variabel independen, terdiri dari:
   a. Lingkungan Kerja Fisik (X_1)
   b. Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)

   Pada penulisan laporan ini penulis akan membahas mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik yang diteliti oleh penulis berdasarkan hasil pengumpulan data, sehingga penulis dapat menarik kesimpulan mengenai peran penting pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palembang.

2. Variabel terikat (Y) disebut juga sebagai variabel dependen.

   Pada penulisan laporan ini peneliti mendeskripsikan kerangka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat untuk mempermudah pemahaman terhadap maksud penulis. Berikut kerangka berpikir yang hubungan antar dua variabel tersebut.



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, baru didasarkan pada teori yang relevan (Sugiono, 2016:134).

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka mekanisme hubungan antar variabel yang dinyatakan dalam hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

a. H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)
b. H2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)
c. H3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).