

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah : lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Menurut Alex Soemadji Nitisemito (2001 : 110) “ lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan atau pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Jika para karyawan atau pegawai senang dengan lingkungan kerja dimana mereka bekerja, maka karyawan atau pegawai tersebut akan betah di tempat kerja mereka untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja yang dipergunakan secara efektif dan optimis akan menciptakan prestasi kerja karyawan atau pegawai yang tinggi.

2.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:21) menyatakan ada dua jenis lingkungan kerja yakni: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sebagai berikut :

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu seluruh kondisi berupa bentuk fisik yang berada didekat tempat kerja yang dapat menjadi pengaruh pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibedakan menjadi dua kategori yakni lingkungan kerja langsung dan lingkungan kerja perantara atau umum.

a. Lingkungan kerja langsung

Berhubungan dengan pegawai, misalnya pusat kerja, meja, kursi dan lain sebagainya.

b. Lingkungan kerja perantara atau umum

Disebut juga dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, antara lain misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain sebagainya.

Untuk dapat meminimalkan pengaruh lingkungan fisik pada pegawai, maka langkah pertama yang harus dijalankan adalah mempelajari manusia baik dari fisik dan perilaku kemudian dijadikan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh kondisi yang ada yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan ataupun hubungan dengan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan. Instansi seharusnya dapat memberi contoh kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan ataupun yang mempunyai status yang sama. Kondisi yang seharusnya diciptakan dalam instansi tersebut adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan terkendalinya diri. Sehingga lingkungan kerja non fisik adalah kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (1992:159) yaitu sebagai berikut :

a. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan sekerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi

karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

c. Tersedianya sarana dan prasarana

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru lagi namun merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kenyamanan pegawai, diantaranya sebagai berikut :

a. Warna

Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

b. Kebersihan

Lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya, kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para pegawai yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan pada umumnya diperlakukan petugas khusus.

c. Penerangan

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

d. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para pegawai akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan

dengan jumlah pegawai yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.

e. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan.

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi pegawai dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

f. Kebisingan

Merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus akan menimbulkan kebosanan.

g. Tata ruang

Merupakan penataan yang ada didalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang didalam melaksanakan aktifitasnya.

Dari berbagai uraian mengenai lingkungan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik itu berupa fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka pegawai bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman dalam menjalankan aktifitas dalam instansi tersebut.

Mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Nitisemito (1992 : 159) di antaranya terdapat beberapa indikator yaitu :

1. Suasana kerja yang nyaman dalam kantor
2. Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis
3. Tersedianya sarana dan prasarana dalam kantor

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan didalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai juga dapat dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik.

Selanjutnya Mankunegara (2005 : 9), mengemukakan 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 diberikan kepadanya”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai itu adalah presentasi akhir dari suatu organisasi dan mengandung beberapa hal, seperti adanya target tertentu yang dicapai, memiliki jangka waktu dalam pencapaian target dan terwujudnya efisiensi dan efektivitas.

2.2.2 Unsur-Unsur Kinerja Pegawai

Menurut (Malayu S.P. Hasibuan, 2002:59) menyatakan bahwa unsur-unsur penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Prestasi penilaian hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan.
- b. Kedisiplinan, penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- c. Kreatifitas penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- d. Bekerja sama, penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.

- e. Kecakapan penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun pelaksanaan dan dalam situasi manajemen.
- f. Tanggung jawab penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

2.2.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Suyadi Prawirosentono (2008:27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu :

- a. Efektifitas, yaitu bila tujuan dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
- b. Tanggung jawab, merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
- c. Disiplin, yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana ia bekerja.
- d. Inisiatif, berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006;15) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain :

- 1 Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
- 2 faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan (perilaku, sikap, tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi).

Menurut Suyadi Prawirosentono (2008:2) menyatakan bahwa kinerja adalah : hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu

yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika dalam instansi.

Mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Suyadi Prawirosentono (2008 : 27) bahwa terdapat beberapa indikator yakni sebagai berikut :

1. Efektifitas dalam tingkat keberhasilan yang dicapai.
2. Tanggung jawab pada pekerjaan dan kegiatan yang ada pada kantor
3. Disiplin pada waktu dan aturan yang ada pada kantor
4. Inisiatif dalam memberikan motivasi kepada sesama rekan kerja.

2.2.5 Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja pegawai.

Pada umumnya lingkungan kerja merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh instansi karena akan berdampak pada kinerja pegawai yang berpengaruh terhadap instansi.

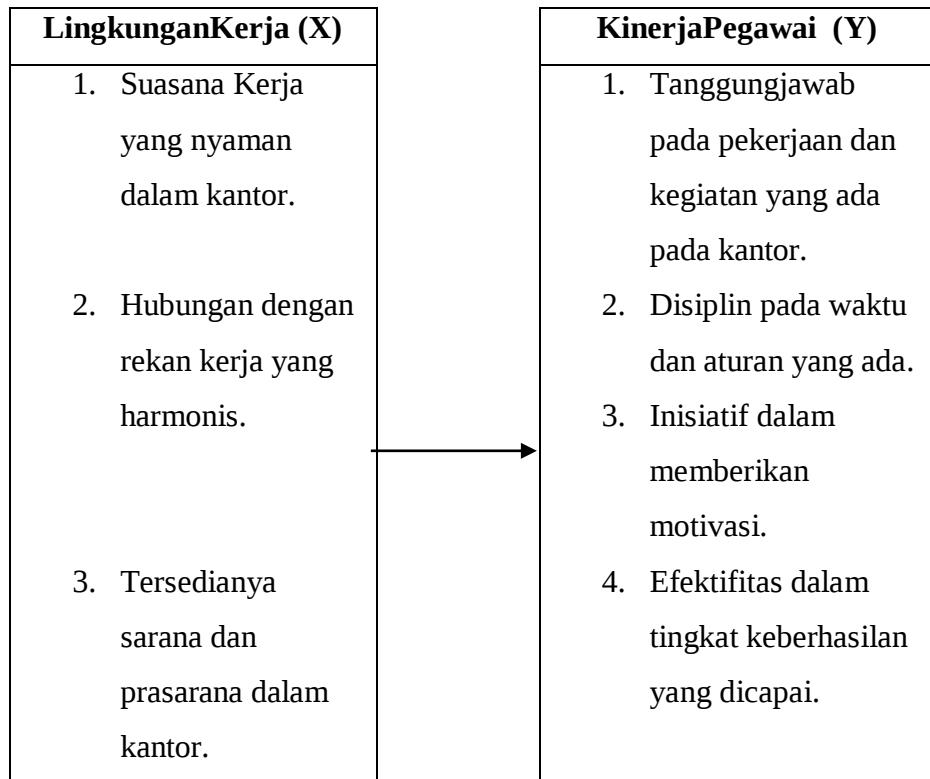
Pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap instansi yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang kondusif dan representatif akan memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai. Misalnya: karyawan yang bekerja dalam ruangan yang nyaman, memiliki sarana untuk menyelesaikan tugas dalam kondisi yang baik dan didukung dengan kelompok yang selalu bekerja sama dalam bekerja serta saling

menghormati sesama kelompok, maka ia akan merasa betah untuk bekerja sehingga kinerjanya dapat optimal. Sebaliknya, bila pegawai di lingkungan kerja yang kotor, tanpa adanya sarana yang memadai dan hubungan tidak harmonis dengan kelompok kerja, maka pegawai tidak dapat kenyamanan dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkannya tidak optimal.

Menurut Suryani (2008) memberikan bukti bahwa lingkungan kerja yang efektif dan efisien berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa : *“semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin tinggi juga kinerja pegawai”*. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai merupakan perubahan lingkungan kerja yang bersifat secara langsung maupun tidak langsung yang akan membawa dampak perubahan pada instansi yang tidak terpisahkan karena pengaruh lingkungan kerja menyangkut banyak aspek dan tuntutan terhadap tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan dasar teori yang dikemukakan diatas, maka kerangka konsep penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.

2.2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012 :70), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya.

H₀ : Jika dalam penelitian hasilnya H₀ atau H = 0, maka tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Teluk Mutiara Kabupaten Alor

H1 : Jika dalam penelitian hasilnya H_1 atau $H \neq 0$, maka terdapat hubungan antara Lingkungan kerja dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Teluk Mutiara Kabupaten Alor.