

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

#### 1.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah kegiatan yang mencakup memilih, *research*, mengkaji, dan membaca laporan-laporan penelitian dan bahan pustaka yang mengandung teori-teori yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Menurut Pohan (2007:42)

“Kegiatan ini (penyusunan kajian pustaka) bertujuan mengumpulkan data dan informasi ilmiah, berupa teori-teori, metode, atau pendekatan yang pernah berkembang dan telah di dokumentasikan dalam bentuk buku, jurnal, naskah, catatan, rekaman sejarah, dokumen-dokumen, dan lain-lain yang terdapat di perpustakaan. Selain itu, kajian ini dilakukan dengan tujuan menghindarkan terjadinya pengulangan, peniruan, plagiat, termasuk suaplagiat.”

##### 2.1.1 Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, penulis menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis, penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu dalam bentuk tabel 2.1, tabelnya sebagai berikut:

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan			
			Teori yang digunakan	Pendekatan	Metode	Teknik Analisis

1	Hendry Wijaya	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)	1) Lingkungan Kerja 2) Kinerja	Kuantitatif	Studi Kasus	Menggunakan analisis regresi sederhana, analisis korelasi, koefisien determinasi, dan uji pitoses (uji t)
2	Arlina Kurniaty	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan Tahun 2021	1) Lingkungan Kerja 2) Kinerja	Kuantitatif	Deskriptif	Analisis data yang digunakan skala likert (kuesioner), analisis Regresi Linier Sederhana beserta uji koefisien regresi sederhana (uji t)
3	Muzal Nabawi	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	1) Kinerja 2) Lingkungan Kerja 3) Kepuasan Kerja 4) Beban Kerja	Kuantitatif	Deskriptif	Menggunakan analisis validitas dan reliabilitas, analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, uji t dan uji f.

**Sumber : Penelitian terdahulu**

Adapun ringkasan dari hasil dari penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Hendry Wijaya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)”, yang membicarakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang

nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif studi kasus dengan menggunakan teknik analisis data analisis regresi sederhana, analisis korelasi, koefisien determinasi, dan uji pitoses (uji t). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan besaran skor pengaruh hasil uji regresi adalah sebesar 0,470. Perbedaan penelitian ini dengan milik penulis adalah metode yang digunakan dan teknik analisis yang digunakan, sedangkan persamannya adalah menggunakan variabel yang sama, yaitu lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

2. Harlina Kurniaty yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan Tahun 2021”. Yang menjelaskan tentang faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah faktor lingkungan kerja. Untuk meningkat kinerja pegawai organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif dan memberikan kepuasan kepada pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik pengolahan data dan analisis data yang digunakan skala likert (kuesioner), analisis regresi linier sederhana beserta uji koefisien regresi sederhana (uji t). Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Sehingga Lingkungan Kerja dapat memberikan kontribusi yang bagus dan positif terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penulis, diantaranya variabel yang

digunakan, yaitu lingkungan kerja dan kinerja serta pendekatannya, namun teknik analisis data yang digunakan dengan penulis berbeda.

3. Rizal RNabawi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” (2019), yang menganalisis mengenai lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada instansi terkait karena terdapat fenomena yang terjadi, seperti suasana kerja yang kurang kondusif, pegawai yang diberikan tanggung jawab terhadap pekerjaan banyak yang tidak sesuai dengan keahlian dan skillnya, dan beban kerja yang diberikan oleh pimpinan kepada sebagian pegawai terlalu berlebihan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan uji asumsi klasik dan uji regresi berganda sebagai uji hipotesisnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Perbedaan dengan penelitian penulis adalah variabel lain yang digunakan dan pengujian hipotesis, sedangkan persamaan dengan milik penulis adalah pendekatan serta satu variabel, yaitu lingkungan kerja.

### 2.1.2 Kajian Administrasi Publik

Istilah Administrasi Publik berasal dari dua suku kata yaitu administrasi dan publik. Administrasi dalam bahasa Belanda disebut *administratie* yang berarti tata usaha atau urusan pencatatan. Sedangkan publik berasal dari bahasa Yunani yaitu *pubes* yang berarti matang atau dewasa dan *koinon* yang berarti bersama.

Menurut Siagian yang dikutip oleh Maksudi dalam bukunya Dasar-dasar Administrasi Publik (2017:28) mengemukakan :

Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan dari keputusan-keputusan yang telah diambil dan pelaksanaan itu pada umumnya dilakukan oleh dua orang manusia atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Pendapat diatas mengemukakan bahwa administrasi merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditentukan.

Sedangkan menurut Leonard yang dikutip oleh Handyaningrat dalam bukunya Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen (2011:2) mengemukakan bahwa “Administrasi adalah suatu proses yang pada umumnya terdapat pada semua kelompok, negara atau swasta, sipil atau militer, usaha yang besar atau kecil dan sebagainya.”

Definisi diatas menerangkan bahwa administrasi negara berada disemua lapisan masyarakat dari mulai yang teratas hingga terbawah.

Menurut Chandler dan Plano dalam Pasolong (2016:7) menjelaskan bahwa: “Administrasi Publik merupakan seni dan ilmu (*art and science*) yang ditujukan untuk mengatur “*public affairs*” dan melaksanakan berbagai tugas yang ditentukan. Administrasi Publik sebagai disiplin ilmu bertujuan untuk memecahkan masalah publik melalui perbaikan-perbaikan terutama dibidang organisasi, sumber daya manusia dan keuangan.”

Berdasarkan penjelasan diatas disimpulkan bahwa administrasi public adalah disiplin ilmu untuk mengatur atau memecahkan *public affairs* dan memperbaiki permasalahan.

Waldo dikutip Syafiie dalam bukunya Sistem Administrasi Negara (2003:33) mengemukakan bahwa “Administrasi Publik ialah manajemen dan organisasi dari

manusia dan peralatannya guna mencapai tujuan pemerintah.”

Dari pengertian diatas dapat dipahami bahwa administrasi negara adalah suatu wadah yang digerakan oleh manusia untuk mencapai tujuannya.

Nigro dikutip Kencana Syaifiie (2003:32) dalam bukunya “Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia”, mengemukakan ada 5 (lima) ciri khusus dari Administrasi Negara, yaitu:

1. Administrasi Negara adalah suatu kerja sama kelompok dalam lingkungan pemerintahan.
2. Administrasi Negara meliputi ketiga cabang pemerintahan yaitu eksekutif, legislatif, dan yudikatif serta hubungan diantara mereka.
3. Administrasi Negara mempunyai peranan penting dalam perumusan kebijaksanaan pemerintah dan karenanya merupakan sebagian dari proses politik.
4. Administrasi Negara sangat erat berkaitan dengan berbagai macam kelompok dan perorangan dalam menyajikan pelayanan kepada masyarakat.
5. Administrasi Negara dalam beberapa hal berbeda pada penempatan pengertian dengan administrasi perorangan.

Dari pendapat para ahli diatas maka peneliti memberi kesimpulan bahwa Administrasi Publik adalah kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok orang atau lembaga dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dalam memenuhi kebutuhan publik secara efektif dan efisien.

### 2.1.3 Kajian Organisasi

Organisasi secara etimologi berasal dari bahasa Yunani organon (*instrument*) yaitu alat yang digunakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan demikian organisasi bukan tujuan tetapi sebagai sarana atau alat untuk mencapai tujuan.

Menurut Robbins yang dikutip oleh Edison, dkk dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2017:49) mengemukakan:

“Organisasi adalah kesatuan (*entity*) *social* yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang *relative* dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang *relative* terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan”

Pengertian di atas dapat kita simpulkan bahwa organisasi adalah suatu alat yang menyediakan tempat bagi sekelompok orang untuk berinteraksi dan dapat dikoordinasikan melalui perintah dari atasan kepada bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam buku Erni Rernawan (2011: 15), dikutip pengertian organisasi dari Mathis and Jackson sebagai berikut:

“Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing, sebagai suatu kesatuan yang memiliki tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan”.

Sedangkan dalam buku Malayu S.P. Hasibuan, (2014: 24-25), terdapat kutipan pengertian organisasi sebagai berikut. Louis A. Allen:

“Organisasi sebagai proses penentuan dan pengelompokan pekerjaan yang akan dikerjakan, menetapkan dan melimpahkan wewenang dan tanggung jawab dengan maksud untuk memungkinkan orang-orang bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan”

Dari definisi diatas, disimpulkan bahwa organisasi adalah wadah sekelompok orang yang dibentuk secara sadar untuk bekerjasama dan saling berhubungan yang memiliki batasan demi tercapainya tujuan bersama.

Unsur-unsur organisasi menurut Anggara (2012:29), sebagai berikut

1. Organisasi, yaitu wadah bagi segenap kegiatan usaha kerja sama.
2. Manajemen, yaitu kegiatan menggerakkan sekelompok orang dan mengerahkan fasilitas kerja. Meliputi perencanaan, pembuatan keputusan, pembimbingan, pengoordinasian, pengawasan, penyempurnaan dan perbaikan tata struktur dan tata kerja.
3. Komunikasi, yaitu penyampaian berita dan pemindahan buah pikiran dari seseorang kepada yang lainnya dalam rangka terwujudnya kerjasama.
4. Kepegawaian, yaitu pengaturan dan pengurusan pegawai yang diperlukan.
5. Keuangan, yaitu pengolahan segi-segi pembiayaan dan pertanggungjawaban keuangan.
6. Perbekalan, yaitu perencanaan, pengadaan dan pengaturan pemakaian barang-barang keperluan kerja.

7. Tata Usaha, yaitu penghimpunan, pencatatan, pengolahan, pengiriman dan penyimpanan berbagai keterangan yang diperlukan.
8. Hubungan Masyarakat, yaitu perwujudan hubungan yang baik dan dukungan dari lingkungan masyarakat terhadap usaha kerjasama.

Organisasi memiliki ciri-ciri, menurut Umam dalam bukunya *Perilaku*

*Organisasi* (2010:23) organisasi memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Adanya suatu kelompok orang yang dapat dikenal dan saling mengenal.
2. Adanya kegiatan yang berbeda-beda, tetapi satu sama lain saling berkaitan (*interdependent part*) yang merupakan kesatuan kegiatan.
3. Tiap-tiap orang memberikan sumbangan atau kontribusinya berupa pemikiran, tenaga, dan lain-lain.
4. Adanya kewenangan, koordinasi, dan pengawasan.
5. Adanya tujuan yang ingin dicapai.

#### 2.1.4 Kajian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu. Jadi, manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.

Menurut Mariane (2018) dalam bukunya *Azas-Azas Manajemen*, Manajemen merupakan proses kegiatan yang dilakukan oleh seorang manajer dengan menggunakan sumber-sumber yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan, menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan yang dikutip oleh Mariane, (2018), dalam bukunya *Azas-Azas Manajemen*, Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dari kedua pengertian diatas disimpulkan bahwa organisasi adalah sekelompok manusia yang memanfaatkan sumber daya untuk mencapai kepentingannya.

Menurut Mariane dalam bukunya *Azas-zas Manajemen* (2018:22), manajemen memiliki unsur-unsur sebagai berikut:

1. Men yaitu tenaga kerja manusia baik tenaga kerja pimpinan maupun tenaga kerja operasional/pelaksana.
2. Money yaitu uang yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
3. Methods yaitu yang dipergunakan dalam usaha mencapai tujuan.
4. Materials yaitu bahan-bahan yang dipergunakan untuk mencapai tujuan.
5. Machines yaitu mesin-mesin/alat-alat yang diperlukan atau dipergunakan untuk mencapai tujuan.
6. Market yaitu pasar untuk menjual barang dan jasa-jasa yang dihasilkan.

Terdapat fungsi manajemen, hal tersebut bertujuan untuk dijadikan pedoman oleh manajer dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuannya. Menurut George R. Terry yang dikutip oleh Hasibuan dalam bukunya *Manajemen* (2009:38) mengemukakan fungsi manajemen terdiri atas :

1. Perencanaan (*Planning*) adalah memilih fakta dan penghubungan fakta-fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan atau asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*) ialah penentuan, pengelompokan, dan penyusunan macam-macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang-orang (pegawai), terhadap kegiatan-kegiatan ini, penyediaan faktor-faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukkan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.
3. Pengarahan (*Actuating*) adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.
4. Pengawasan (*Controlling*) dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standard, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilaman perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standard (ukuran).

Berdasarkan uraian pengertian, unsur, dan fungsi manajemen, penulis berkesimpulan bahwa manajemen merupakan sebuah proses kegiatan yang dilakukan organisasi dengan menggunakan sumber daya yang ada melalui aktivitas

orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

### 2.1.5 Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki peran penting bagi suatu organisasi, apabila suatu organisasi tidak memiliki sumber daya yang handal dan cekatan organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik meskipun organisasi tersebut memiliki sumber daya lain, tetapi disisi lain sumber daya manusia juga bisa menghancurkan organisasi dengan sifatnya, seperti korupsi, nepotisme, kolusi, dan berakhlak yang tidak baik.

Menurut A.F Stoner yang dikutip oleh Sondang P. Siagian (2013:6), “Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”.

Diketahui bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mekanisme lanjutan yang bertujuan untuk mencari orang yang tepat pada organisasi.

Menurut Hasibuan (2012:10) “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. “

Berdasarkan pengertian diatas sumber daya manusia adalah seni dan ilmu yang membantu terwujudnya suatu tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2013: 4) yang dikutip oleh Lia Muliawaty (2019) “*An organization consists of people with formally assigned roles who work together to achieve the organization's goals*” (Dessler, 2013: 4). Menurut Dessler MSDM meliputi beberapa proses berikut: “*Human resources management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to*

*their labor relations, health and safety, and fairness concerns*” (Dessler, 2013: 4).

Pengertian MSDM yang dikemukakan oleh Dessler sifatnya lebih luas, beragam, dan kompleks. Hal ini sebagai gambaran dari kondisi MSDM modern, yaitu mengenai: 1) *Planning*; 2) *Organizing*; 3) *Staffing*; 4) *Leading*; dan 5) *Controlling*.

Menurut Lia Muliawaty (2019), peran manajemen sumber daya manusia dalam konteks abad ke-21 adalah lebih menekankan terhadap peranan sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang terlibat dalam sebuah organisasi - sebagai salah satu sarana utama untuk menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasinya.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar yaitu :

- 1) Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
- 2) Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
- 3) Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Sebuah organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dianggap penting, hal itu terlihat dari :

- 1) Melakukan analisis jabatan.
- 2) Merencanakan kebutuhan SDM dan merekrut calon pegawai.
- 3) Menyeleksi calon pekerja.
- 4) Memberi pengenalan dan penempatan pada pegawai baru.
- 5) Menetapkan upah, gaji, dan cara memberi kompensasi.

- 6) Memberi insentif dan kesejahteraan .
- 7) Melakukan evaluasi kinerja.
- 8) Mengomunikasikan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan.
- 9) Membangun komitmen kerja.
- 10) Memberi jaminan kesehatan.
- 11) Menyelesaikan perselisihan perubahan.
- 12) Menyelesaikan keluhan dan hubungan antar pegawai.

Sumber daya manusia mempunyai peran penting didalam suatu organisasi. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan bermoral baik, disiplin, loyal, dan produktif maka perusahaan dapat berkembang dengan baik. Sebaliknya apabila SDM bersifat statis, bermoral rendah, senang korupsi, kolusi, dan nepotisme maka akan menghancurkan organisasi/perusahaan. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

#### **2.1.6 Kajian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat menjadi faktor penting untuk diperhatikan dan besar pengaruhnya, tetapi masih banyak instansi yang masih kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap para pegawai, karena lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Menurut Afandi (2018:66) Lingkungan Kerja adalah

“Sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperature, kelembaban, ventilasi,

penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok”.

Menurut Sedarmayati (2001:21), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sementara itu menurut Saydam (2000:226), yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Dilihat dari pengertian lingkungan kerja diatas, lingkungan kerja merupakan seluruh fasilitas disekitar pekerja untuk menunjang kinerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2018) dalam dalam Tata Kerja dan Produktivitas Kerja mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua dimensi, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang baik dan memenuhi syarat adalah lingkungan atau kondisi fisik tempat kerja (*physical working environment*) yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisien kerja menurut Hasibuan (2015:21) adalah sebagai berikut:

a. Tata ruang yang tepat

Pada suatu perencanaan tata ruang kerja harus diperhatikan sebab dengan penataan ruang kerja yang baik pegawai tidak merasa terganggu geraknya saat menjalankan pekerjaan. Yang perlu diperhatikan dalam tata ruang kerja adalah:

- 1) Cukupnya ruang kerja
- 2) Cukupnya jalan keluar masuk
- 3) Material handling

b. Cahaya dalam ruang yang tepat

Yaitu dengan cahaya dalam ruang tidak terbatas pada lampu saja, melainkan juga cahaya matahari. Cahaya yang terang tapi tidak menyilaukan mata, namun kesalahan dalam pengaturan penerangan akan menyebabkan turunnya konsentrasi kerja pegawai akibat rasa panas yang dapat menyebabkan timbulnya kelelahan.

- c. Suhu dan kelembapan udara yang tepat  
Sirkulasi udara yang baik dibutuhkan dalam suatu ruang kerja, terutama ruangan yang penuh dengan pegawai, perlu di perhatikan pula perbandingan antara luas suatu ruang kerja dengan jumlah pegawai yang berkeja dalam ruangan tersebut.
- d. Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja  
Suara-suara yang timbul saat melaksanakan pekerjaan dapat pula mengganggu konsentrasi kerja.
- e. Keamanan  
Dalam hal ini keamanan yang paling utama adalah keamanan terhadap pribadi pegawai. Untuk keamanan terhadap keselamatan diri serndiri bagi setiap pegawai adalah sangat penting, sebab bekerja dalam keadaan tempat yang tidak aman akan dapat menimbulkan kegelisahaan, yang mempengaruhi pekerja dan akhirnya produktivitas kerja menurun.

Menurut Randall S.Schuler dan Susan E.Jacson (Ririn Prihatin, 201 1:27)

menyatakan bahwa jika instansi dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecalakan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan kinerja, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya, instansi akan semakin efektif.

Peningkatan-peningkatan terhadap ini menghasilkan:

- a) Meningkatkannya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang
- b) Meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen
- c) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi
- d) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim
- e) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan
- f) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatkan citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungan secara substansional.”

Secara fisik lingkungan kerja dapat berupa lokasi tempat kerja, kondisi bangunan dan fasilitas kerja. Sedangkan lingkungan nonfisik meliputi kedisiplinan dan kerjasama. Baik fisik maupun nonfisik keberadaannya sangat ditentukan oleh tindakan organisasi melalui pengorganisasian yaitu proses penghimpunan sumber daya manusia, modal dan peralatan dengan cara yang paling efisien untuk mencapai

tujuan.

### 2.1.7 **Kajian Kinerja**

Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Sehingga pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Mangkunegara (2006: 67), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2006: 94), Kinerja adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.

Dari pengertian diatas disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang untuk meuntaskan tanggungjawabnya dan menghasilkan barang atau jasa.

Terdapat pengertian kinerja menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN-RI) yang dikutip oleh Iwan Satibi dalam bukunya Manajemen Publik dalam Perspektif Teoritik dan Empirik (2012:102) adalah sebagai berikut:

Kinerja adalah gambaran umum mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.

Definisi diatas menjelaskan bahwa kinerja merupakan sebuah tingkat keberhasilan yang menjalankan tugasnya dalam mewujudkan organisasi

Pendapat lain tentang pengertian kinerja menurut Colquitt yang dikutip oleh Kasmir (2019:183) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, mengatakan kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang kontribusi, baik secara

positif atau negative terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

Pendapat diatas menunjukan bahwa kinerja pegawai memiliki keterlibatan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja

Menurut T. R. Mitchell yang dikutip Sedarmayanti (2017:51) mengatakan bahwa terdapat 5 aspek untuk menilai baik buruknya kinerja seorang pegawai, antara lain:

1. *Quality of Work* (Kualitas Kerja)
2. *Promptness* (Ketetapan Waktu)
3. *Initiatif* (Inisiatif)
4. *Capability* (Kemampuan)
5. *Communication* (Komunikasi)

Selanjutnya Ardana (2012:208) mengemukakan bahwa:

“Lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas”. Selain itu dikemukakan juga bahwa “kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan”.

Lingkungan kerja merupakan kondisi disekitar lokasi tempat kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana kerja menjadi nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik dan mempengaruhi terhadap kinerja seseorang.

## 1.2 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan landasan teori dalam penyusunan penelitian, yaitu berupa pendapat ahli yang tidak diragukan lagi keabsahannya, sebagai pemikiran yang menjadi titik tolak langkah-langkah dalam memecahkan masalah penelitian tentang lingkungan kerja dan kinerja.

Mengacu kepada pendapat para ahli mengenai teori-teori yang berhubungan dengan focus dan lokus penelitian, sebagai dasar dan pedoman untuk mengukur sejauh mana pedoman ini sesuai dengan kenyataan dan lapangan sehingga akan menghasilkan kesimpulan yang objektif. Berikut ini penulis akan mengemukakan pengertian Lingkungan Kerja menurut Nitisemito, (2016), lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Selanjutnya terkait dengan dimensi-dimensi dari lingkungan kerja pada pendapat Sedarmayanti (2011:21) dalam Tata Kerja dan Produktivitas Kerja menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua dimensi, yakni Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik.

### 1. Lingkungan kerja fisik

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. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga di sebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna, keaman, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

## 2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Adapun pemahaman kinerja pegawai menurut Bernardin yang dikutip Sedarmayanti (2017:285) mendefinisikan kinerja sebagai berikut:

Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas selama periode waktu tertentu, kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat dan perilaku.

Untuk melihat dan mengukur kinerja pegawai peneliti menggunakan alat ukur kinerja dari pendapat Mitchell yang dikutip Sedarmayanti (2017:51) yang mengemukakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu sebagai berikut:

1. *Quality of Work* (Kualitas Kerja), adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat
2. *Promptness* (ketepatan waktu), yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan lain
3. *Initiative* (Inisiatif), yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab, bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

4. *Capability* (kemampuan), yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
5. *Communication* (komunikasi), merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis diantara pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Kinerja dapat dijadikan sebuah tolak ukur dalam melakukan perbandingan antara apa yang diharapkan dan apa yang dilakukan, maka kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya sangat bergantung kepada lingkungan tempat mereka bekerja.

Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja perlu ditingkatkan untuk mencapai kinerja yang optimal, dapat digambarkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2004:68), yaitu :

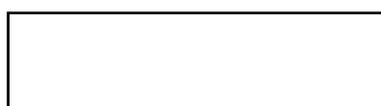
Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Sedangkan, Ardana (2012:208) mengemukakan bahwa :

“Lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas”. Selain itu dikemukakan juga bahwa “kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan”

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap pelaksanaan kinerja pegawai. lingkungan kerja merupakan faktor pendukung bagi setiap pegawai dengan lingkungan kerja yang baik dan mendukung, pegawai menjadi termotivasi dalam melakukan pekerjaan secara maksimal dan mendapatkan hasil kinerja pegawai optimal.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka disusun paradigma pemikiran



**KINERJA  
PEGAWAI**

tentang pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut:

*Sumber : Serdamayanti dalam Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (2011:26) dan Mitchell dalam Sedarmayanti (2017:51)*

**Gambar 2. 1**  
**Paradigma Pemikiran tentang Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai**

### 2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:223) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka, dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- 1) Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan UKM Kabupaten Majalengka
- 2) Besarnya pengaruh lingkungan kerja melalui karakteristik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan UKM Kabupaten Majalengka