

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Sumber Daya Manusia

SDM jadi unsur utama dalam membangun serta mencapai tujuan sebuah organisasi. Peran utama SDM dalam organisasi ialah mengoptimalkan potensi semua sumber daya yang dipunya oleh manusia, guna mencapai kesuksesan baik dalam skala individu maupun keseluruhan organisasi.

MSDM ialah ilmu dan seni yang didedikasikan untuk mengatur relasi dan peranan pegawai dengan cara yang efektif dan efisien mendukung organisasi, pegawai, bahkan masyarakat mencapai tujuan mereka (Hasibuan, 2017).

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, untuk memanfaatkan berbagai fitur dan aktifitas guna menjamin bahwa mereka dipakai secara efektif dan adil buat Ketenagakerjaan individu dan organisasi serta sosial (Sutrisno, 2017).

Keterangan diatas dapat disimpulkan SDM ialah aktivitas perencanaan, pengadaan, pengembangan, perawatan, guna meraih tujuan secara individu ataupun organisasi.

B. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup semua aspek yang terkait dengan kegiatan atau aktivitas di tempat kerja karyawan di dalam kantor. Lingkungan kerja

dengan berbagai sarana pendukung buat meraih tujuan korporasi yang selaras dengan visi dan misi korporasi. (Sedarmayanti, 2018).

Lingkungan kerja merujuk pada elemen-elemen di sekitar lingkungan pekerjaan yang bisa berdampak pada kinerja kerja, misal kondisi suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebersihan tempat kerja, dan kesesuaian peralatan kerja. (Afandi, 2018). Dan Lingkungan kerja melibatkan elemen-elemen di sekeliling pegawai yang bisa berdampak pada cara individu tersebut melaksanakan tugas yang sudah diberikan. Ini mencakup unsur-unsur seperti sistem pendingin udara, pencahayaan yang optimal, dan faktor lainnya. (Darmadi, 2020).

Secara keseluruhan, lingkungan kerja terbagi dua macam,: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. (Sedarmayanti, 2017)

1. Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan fisik meliputi seluruh (benda/alat) ditempat kerja yang bisa berdampak pada pegawai. Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja fisik ke dalam dua golongan, yakni:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berinteraksi dengan pegawai, termasuk di antaranya adalah ruangan kerja, perabot seperti kursi dan meja, dan hal-hal sejenisnya.
- b. Lingkungan kerja yang tidak memiliki dampak langsung pada kondisi pekerja. meliputi temperatur, kelembapan, sirkulasi udara,

pencahayaannya, kebisingan, bau tidak sedap, warna, dan elemen-elemen lainnya.

Hubungan antara lingkungan fisik dengan tempat kerja sangat erat. Sehingga, memiliki dampak signifikan terhadap semangat dan emosi para karyawan.

Berikut adalah beberapa unsur yang bisa berdampak pada lingkungan kerja fisik (Sedarmayanti, 2017):

a. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Penerangan punya kegunaan yang besar bagi pegawai buat menjamin keselamatan dan kelancaran saat melaksanakan tugasnya.

b. Temperatur di tempat kerja

Pada situasi biasa, setiap bagian tubuh manusia punya suhu yang berbeda-beda. Tubuh manusia tetap bisa mengatur suhu eksternalnya bila perubahan suhu eksternal tidak lebih dari 20% saat situasi panas dan 35% saat situasi dingin dari suhu normal tubuh.

c. Kelembaban di tempat kerja

Suhu udara berdampak pada kelembaban, dan panas yang dilepas oleh udara bisa berdampak pada kondisi fisik manusia saat mereka memancarkan atau menyerap panas dari tubuh mereka.

d. Kebisingan ditempat kerja

Suara yang tidak diinginkan oleh telinga, sebab bisa mengganggu ketenangan saat kerja, sebaiknya dihindari supaya pekerjaan bisa dijalankan dengan efisien dan menaikkan produktivitas kerja.

e. Bau-bauan ditempat kerja

Bau-bauan yang berlanjut bisa berdampak pada sensitivitas penciuman. Salah satu cara yang bisa dipakai buat menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di tempat kerja ialah dengan memakai sistem "*air conditioner*" yang sesuai.

f. Tata warna di tempat kerja

Penentuan warna di lingkungan kerja wajib diproyeksikan dengan cermat, sebab warna tidak bisa dipisahkan dari aspek dekorasi. Ini dipahami sebab warna punya dampak signifikan pada suasana hati.

g. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi mencakup lebih dari sekadar menghias ruang kerja, melainkan juga meliputi tata letak, pemilihan warna, peralatan, dan sebagainya.

h. Musik di tempat kerja

Para ahli berkata bahwa memutar musik sejalan suasana hati membangun semangat karyawan menaikkan motivasi mereka saat kerja.

- i. Keamanan di tempat kerja

Guna menjamin keamanan dan menjaga lingkungan kerja tetap terlindungi, sangat penting buat memberi prioritas pada unsur keamanan dalam pekerjaan. Salah satu cara buat menerapkannya ialah dengan memakai layanan dari satuan petugas pengaman.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik punya level kepentingan yang sama dengan lingkungan kerja fisik. (Sedarmayanti, 2017) .

Relasi yang baik antar pegawai dan atasan menciptakan suasana nyaman di lingkungan kerja dan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Berikut adalah beberapa faktor lingkungan kerja non fisik yang bisa berdampak pada tindakan pegawai. (Sedarmayanti, 2017) :

1. Hubungan kerja antar pegawai

Interaksi antara karyawan memiliki peran krusial dalam menyelesaikan pekerjaan. Terjadinya konflik menciptakan situasi yang sulit dan pada semangat kerja karyawan. Sebaliknya, hubungan kerjasama yang baik antar karyawan bisa memberikan dorongan semangat saat bekerja dan saling berkolaborasi dalam menyelesaikan tugas.

2. Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan

Pandangan atau sikap yang ditunjukkan oleh atasan pada bawahan memiliki dampak pada tindakan karyawan. Adanya sikap ramah dan Pentingnya saling menghargai dalam hubungan antara atasan dan bawahan tidak dapat diabaikan karena hal ini menciptakan kerjasama yang efektif dalam mencapai tujuan perusahaan. Perilaku atasan ramah meningkatkan suasana kerja dan dapat mendongkrak semangat kerja. Dalam pengelolaan perusahaan, sikap timbal balik karyawan terhadap satu sama lain penting untuk memajukan perusahaan.

Organisasi harus selalu mempertimbangkan kedua jenis lingkungan kerja tersebut di atas. Keduanya saling berhubungan. Seringkali, perusahaan hanya fokus pada salah satu jenis lingkungan kerja yang telah disebutkan sebelumnya, padahal akan lebih baik jika kedua jenis lingkungan tersebut dapat diimplementasikan dengan baik secara bersamaan. Buatlah suasana kerja yang menguntungkan agar karyawan dapat menikmati pekerjaannya.

Berikut adalah indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2017) :

1. Penerangan

Dengan tingkat pencahayaan yang memadai, akan tercipta lingkungan kerja yang nyaman.

2. Suhu Udara

Suhu udara merujuk pada tingkat suhu. Jika kondisi suhu tidak stabil, lingkungan kerja jadi tidak enak untuk bekerja.

3. Suara bising

Merupakan tingkat kebisingan dan dapat mempengaruhi aktivitas kerja pegawai.

4. Penggunaan warna

Merujuk pada warna ruang yang digunakan bekerja.

5. Ruang gerak yang diperlukan

Mencakup susunan posisi antar pegawai dan perangkat bantu seperti meja, kursi, lemari, dan lainnya.

6. Keamanan bekerja

Situasi di mana seseorang merasa aman dan tenang saat menjalankan tugas pekerjaannya.

7. Hubungan antara pegawai dan pegawai lainnya

Kebersamaan dan harmoni antara pegawai satu dengan yang lainnya merupakan hal yang penting karena akan mempercepat pencapaian tujuan instansi melalui sinergi dalam pelaksanaan tugas-tugas yang ditugaskan kepada mereka.

C. Kinerja

Keberhasilan suatu perusahaan dapat diukur dari sejauh mana SDM mampu meningkatkan kinerja guna meraih tujuan korporasi. Kinerja ini

mencakup penggapaian kerja seseorang dalam bentuk kualitas dan kuantitas. (Mangkunegara, 2017).

Kinerja karyawan ialah usaha maksimal pegawai buat meraih kinerja yang memuaskan. maka hal ini berdampak bagi kepribadian dan lingkungan kerja karyawan tersebut. (Akbar, 2018).

Kinerja ialah bagaimana eksekusi dan hasil diperoleh melalui pekerjaan yang dilakukan. Kinerja mencakup apa yang telah dikerjakan dan bagaimana cara pengerjaannya dilakukan. (Setyawan, 2018)

Kesuksesan atau kegagalan dalam menjalankan tugas di dalam organisasi sangat tergantung pada kinerja pegawai.

Ada unsur-unsur yang bisa berdampak pada kinerja pegawai menurut (Mangkunegara, 2017) ialah :

1. Pegawai yang punya IQ di atas rata-rata, berkisar antara 110 hingga 120, serta punya pendidikan yang selaras dengan jabatannya dan keterampilan yang baik saat menjalankan tugas sehari-hari, kemungkinan buat meraih prestasi yang diinginkan menjadi lebih besar. Jadi, sangat penting untuk menempatkan pegawai di posisi yang sesuai dengan keahliannya. Dengan cara ini, pegawai akan dapat mengoptimalkan potensi mereka dan memberikan hasil yang lebih baik dalam pekerjaan mereka.
2. Faktor motivasi dalam suatu organisasi timbul dari cara pegawai menghadapi tugas-tugas kerja mereka. Motivasi ialah kondisi yang

mendorong pegawai meraih tujuan atau tugas mereka dengan tekad yang jelas.

Sementara itu, aspek-aspek yang berdampak pada kinerja menurut (Kasmir, 2016) menyebutkan yaitu:

1. Kapabilitas dan keahlian merujuk pada kemahiran serta keterampilan individu saat melaksanakan tugas atau kerjaan tertentu.
2. Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki seseorang mengenai pekerjaan yang dapat berpengaruh terhadap hasil dari pekerjaan tersebut.
3. Rancangan kerja: Rancangan atau perencanaan yang baik akan memudahkan pelaksanaan pekerjaan secara tepat.
4. Kepribadian: Karakter atau kepribadian seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja.
5. Motivasi kerja: Dorongan atau motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan semangat.
6. Lingkungan kerja: Suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

Indikator kinerja pegawai menurut (Robbins,2016) :

1. Kualitas kerja

Level kerja yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugas, keterampilan serta kapabilitas para karyawan saat melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada mereka, mencerminkan kualitas kerja.

2. Kuantitas

kuantitas merupakan ukuran total unit kerja dan siklus aktivitas yang diselesaikan oleh seorang pegawai. Contohnya, karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan efisien sejalan dengan tenggat waktu yang sudah diputuskan industri.

3. Ketepatan waktu

Adalah jumlah kegiatan yang sukses dikerjakan pada waktu yang sudah ditetapkan, dalam rangka meningkatkan efisiensi dan memanfaatkan waktu untuk aktivitas lain, penting untuk sejalan dengan hasil keluaran. (Robbins, 2016). Prestasi karyawan juga dapat dinilai berdasarkan sejauh mana karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu. Dalam rangka menghindari gangguan pada tugas-tugas lain yang merupakan bagian dari tanggung jawab karyawan.

4. Kemandirian

Merupakan kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya tanpa memerlukan dukungan, bimbingan, atau pengawasan dari pihak lain. Perubahan dalam kinerja karyawan dapat diidentifikasi berdasarkan aspek-aspek berikut: kualitas kerja, volume kerja, kehadiran tepat waktu di tempat kerja, efisiensi, dan tingkat kemandirian dalam bekerja. Kemandirian dalam bekerja merujuk pada kemampuan karyawan untuk melakukan tugasnya secara independen, tanpa memerlukan pengawasan atau bantuan dari pihak lain atau atasan.

Berdasarkan penjelasan diatas, bisa disimpulkan bahwa harapan terhadap pegawai ialah guna meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka, keandalan nya, sikapnya terhadap karyawan lain di perusahaan, dan

kerja sama antar rekan kerja. Pemimpin dapat memotivasi karyawan mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Keberhasilan atau kegagalan penyampaian kinerja organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja individu dan kelompok.

D. Penelitian Pendukung

Penelitian pendukung bertujuan untuk memperoleh data perbandingan dan referensi tambahan. Selain itu, penelitian pendukung dianggap relevan dengan studi ini. Karena itu, dalam tinjauan literatur, penulis menyertakan hasil-hasil penelitian yang mendukung sebagai berikut.:

Jurnal Nasional

1. (Vicky Karina et al., 2020), PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADE DINAMIS SEJAHTERA, Hasil penelitiannya menunjukkan faktor bebas, yakni lingkungan kerja, punya dampak yang signifikan dengan faktor terikat, yakni kinerja pegawai.
2. (Rivalita & Ferdian, 2020) Dengan judul "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI *OUTSOURCE CLEANING SERVICE* DI UNIVERSITAS TELKOM" Hasil riset, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja pegawai *outsourcing cleaning service* di Universitas Telkom dinilai baik. Lingkungan kerja fisik dan non fisik secara parsial bahkan simultan punya dampak signifikan dengan kinerja pegawai

3. (Zahrah Fajriya et al., 2023) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA STAF PENGAJAR SDITA EL MA'MUR BOGOR, Hasil riset ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama punya korelasi dengan kinerja.
4. (Nofriadiman, Feri Vernando, 2023) ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI UMKM PERINDUSTRIAN KABUPATEN AGAM Berdasarkan hasil pengolahan data dari 6 variabel lingkungan kerja (X1= suhu udara, X2= pencahayaan, X3= tata letak, X4= suara bising, X5= sirkulasi udara, dan X6= kebersihan) hanya ada satu faktor yang berkorelasi signifikan yakni faktor suhu udara (X1) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,548 maksudnya bila ada penambahan suhu pada lingkungan kerja sebesar 0,548 maka bisa berpengaruh dengan kinerja pegawai sebesar 0,548. Dengan demikian pihak Dinas Koperasi UMKM Perindustrian Perdagangan Kabupaten Agam perlu melakukan pembenahan dan perbaikan lingkungan kerja terutama suhu udara (X1) untuk membangun suasana kerja yang positif dan mendukung.
5. (Apriyansyah et al., 2023) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan hasil riset, terdapat korelasi bersama-sama dari Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. Selain itu, ada dampak positif dan signifikan

dari Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan.

Jurnal Internasional

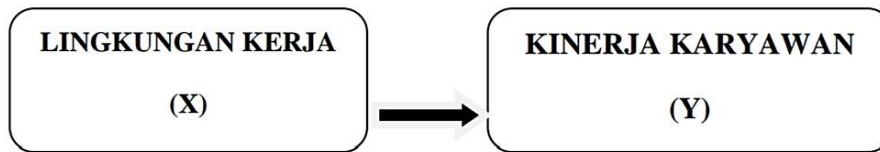
6. (Yovina Vanesa et al., 2019), *The Influence Of Organizational Culture, Work Environment And Work Motivation On Employee Discipline In PT Jasa Marga (Persero) TBK, Medan Branch, North Sumatra, Indonesia.* Berdasarkan riset ini, bisa disimpulkan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi punya dampak positif dan signifikan dengan kedisiplinan pegawai di cabang Medan Jasa Marga (Persero), Tbk. Kontribusi dari budaya korporasi, lingkungan kerja, dan motivasi dengan kedisiplinan pegawai sebesar 61,8%, sementara 38,2% disebabkan oleh aspek-aspek lain di luar model riset saat ini.
7. (Elok Mahmud Putri et al., 2019), *THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK DISCIPLINE*, Hasil dari riset ini menyatakan disiplin kerja berfungsi sebagai mediasi yang berdampak pada korelasi antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.
8. (Pusparani et al., 2021), *The Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance With Organizational Commitment As An Intervening Variable At The Department Of Population Control And Family Planning Sarolangun Regency.* Riset ini mengadopsi model kuantitatif lewat survey, serta memakai Partial Least Square (PLS) sebagai teknik analisis data. Dari pengujian hipotesis yang dilakukan, lingkungan

kerja dan kepuasan kerja berdampak pada kinerja pegawai Badan Keluarga Berencana dan Pengendalian Kabupaten Sarolangun, secara langsung atau melalui pengaruh tidak langsung melewati komitmen organisasi. Hasilnya menunjukkan bahwa jika Badan Keluarga Berencana dan Pengendalian Kabupaten Sarolangun dapat memberikan lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawainya, serta didukung pula dengan level kepuasan kerja pegawai yang besar, maka hal ini bisa diikuti dengan besarnya komitmen pegawai untuk bekerja. mampu bekerja secara optimal dalam organisasi.

9. (Rina Apriyanti et al., 2021), *Effect Of Reward And Work Environment On Employee Performance Through Work Satisfaction As A Mediation (Study On Employees Of Pt. International Chemical Industry)*, Berdasarkan hasil riset, ditemukan lingkungan kerja punya dampak positif yang signifikan dengan kinerja karyawan. Serta terlihat kepuasan kerja berperan secara positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
10. (Sugiarti, 2021), *The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta*. Hasil riset Lingkungan kerja berdampak signifikan dengan motivasi kerja sebesar 41,1% dan pengujian hipotesis didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,343 > 1,979)$ hal ini didukung dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

E. Kerangka Teori

Kerangka teori Pengaruh Lingkungan Kerja dengan kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintah X di Kota Samarinda bisa digambarkan berikut:



Sumber data : Peneliti 2023

F. Hipotesis

H₀ : Tidak ada korelasi dengan kinerja karyawan pada kantor Pemerintah X Kota Samarinda.

H₁ : Terdapat korelasi dengan kinerja karyawan pada kantor Pemerintah X Kota Samarinda.