

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN MASALAH

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Para peneliti sebelumnya menjadi acuan bagi saya dalam mengarahkan proses tinjauan. Hal ini memungkinkan saya untuk memperbaiki asumsi saat mengevaluasi ulasan. Sejumlah temuan diambil dari tinjauan sebelumnya untuk memperkaya informasi evaluatif dalam hasil penulisan. Selain itu, sejumlah jurnal sejenis yang mencari penulis berhasil saya temukan selama pencarian sebelumnya. yaitu :

1. **Penulis** (Rosminah2021), Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan bajeng kabupaten gowa.

Variabel: X1: Lingkungankerjafisik, X2: Lingkungankerja non fisik dan Y: Kinerja

Metode penelitian: menggunakan metode kuantitatif, Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa dan sebanyak 20 orang pegawai dijadikan sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda dan analisis koefisien determinasi yang diolah dengan bantuan IBM SPSS statistik 21.

Hasil penelitian: menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh secara simultan maupun parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

2. **Penulis** (Lyta Lestary dan Harmon 2017), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel: X1: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan

Metode penelitian: menggunakan pendekatan kuantitatif, Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia dan sebanyak 164 karyawan dijadikan sampel penelitian. Adapun pengumpulan data yang digunakan adalah analisis data bersifat kuantitatif/statistik.

Hasil penelitian: menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan positif yang sedang (moderate) dengan nilai sebesar 0,438 terhadap kinerja karyawan.

3. **Penulis** (Nela Pima Rahmawati, Bambang Swasto, Arik Prasetya 2014), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel: X1: Lingkungan Kerja Fisik, X2: Lingkungan Kerja Non Fisik, Y: Kinerja Karyawan.

Metode penelitian: menggunakan kuantitatif dengan jenis penelitian penjelasan (explanatory research). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara dan sebanyak 79 orang karyawan dijadikan sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 16.0.

Hasil penelitian: menunjukkan bahwa berdasarkan analisis deskriptif responden menyetujui lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sudah baik sehingga kinerja karyawan meningkat. Hasil analisis regresi linear berganda lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. **Penulis** (Sari Kusuma Dewi, Agus Frianto 2013), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi.

Variabel: X1: Lingkungan Kerja, Y: Kinerja Karyawan, Z: Motivasi

Metode penelitian: menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian sifat eksplanasi ilmu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Internasional Juanda dan sebanyak 38 orang responden dijadikan sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah statistik inferensial parametrik analisis kausalitas dengan SEM (Structural Equation Modelling) dengan menggunakan software smart PLS 2.0.

Hasil penelitian: menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dinilai baik oleh karyawan hal ini terlihat dari mean tergolong tinggi yaitu 4.01, hasil tanggapan responden pada variabel motivasi juga dinilai tinggi oleh karyawan dengan mean 3.93, hasil jawaban responden untuk variabel kinerja juga dinilai tinggi oleh karyawan sebesar 4.21.

5. **Penulis** (Ronal Donra Sihaloho, H Otlis Siregar 2019), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan.

Variabel: X1: Lingkungan Kerja, Y: Kinerja Karyawan.

Metode penelitian: menggunakan deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian (explanatory research). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Super Setia Sagita Medan dan sebanyak 52 orang karyawan dijadikan sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan software SPSS.

Hasil penelitian: menunjukkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun hasil penelitian terdahulu dengan menggunakan beberapa jurnal internasional adalah sebagai berikut

1. **The research** (Nidaul Izzah, Novita Rini, Baby Poernomo 2019), *The Influence of Non-Physical Work Environment and Job Characteristics on Employee Performance at PT. Daliatex Kusuma in Bandung.*
Variables: *X1: Effect of Non-Physical Work Environment, X2: Job Characteristics Y: Employee Performance Bandung.*
Research methods: *The research method used is the survey method. The primary data in this study are data obtained by field surveys through distributing questionnaires to respondents.the population in this study were employees of PT. Daliatex Kusuma Bandung and as many as 60 employees were used as research samples. the data analysis technique used is multiple linear regression.*
Research result:1) *There is a positive and significant influence of nonphysical work environment on employee performance indicated from the test results tcount of 4.781 with 0.000 significance. 2) There is a characteristics simultaneously on the performance of employees. This is indicated by the value Fcount 1,716 with significant value 0.025 and can with a significance of 0.000. 3) There is a significant influence between the working environment of non-physical and occupational be written by the regression equation $Y = 53.554 + 0.526 (X1) + 0.279 (X2)$, with the influence of 60.8%, while the remaining 39.2% is influenced by other factors outside the research.*

2. The research : *(Elok Mahmud Putri, Vivin Maharani Ekowati, Achmad Sani Supriyanto, Zaim Mukaffi 2019), The Effect of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline.*

Variables : *X1: Work Environment, Y: Employee Performance, Z: Work Discipline.*

Research methods : *using survey research methods with a quantitative approach, the population in this study were employees of PT. Gatra Mapan Malang and as many as 137 employees were used as research samples. The data analysis technique used is the proportional random sampling technique and the method analyzed is path analysis.*

Research result : *The result of this study proves that work discipline is able to mediate the influence of the work environment.*

3. The research : *(Em Yusuf Iis, Wahyuddin, Armanu Thoyib, Rico Nur Ilham, Irada Sinta 2022), The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance With Work Motivation as Intervening Variable at The Office of Agriculture and Livestock in Aceh.*

Variables : *X1: Career development, X2: Work environment, Y: Employee Performance.*

Research methods: *using quantitative and using a questionnaire as a tool to collect data and using a Likert scale. The population in this study were employees of the Aceh Agriculture and Livestock Service Office and as many as 100 employees were used as the research sample. The data analysis technique used is the structural equation model (SEM) using SPSS 16.0 and Amos 21.0.*

Research result: *The results showed that career development and employee work environment had a significant effect on work motivation and employee performance. In addition, career development and work environment also have a direct effect on performance. Work motivation partially mediates the effect of career development, work environment on*

performance. The Department of Agriculture and Livestock is expected to improve career development in order to create a conducive work environment to improve employee performance at the Aceh Agriculture and Livestock Service Office.

4. **The result :** *(Ryani Dhyan Parashakti, Mochammad Fahlevi, Muhamad Ekhsan, Acep Hadinata 2019), The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in the Health Sector.*

Variables: *X1: Environment, X2: Competence, Z: Performance, Y: Motivation.*

Research methods: *used a quantitative descriptive analysis method with a Likert scale measuring instrument. The population in this study were Masmitra Hospital employees and as many as 135 employees were used as the research sample. The data analysis technique used is data collection through questionnaires distributed randomly.*

Research result: *The results of the study when viewed using path analysis, show that the Work Environment (X1) and Competence (X2) have a positive and significant effect on Performance (Z) both directly and indirectly through Motivation (Y).*

5. **The research:** *(Yusuf Ronny Edward, Kuras Purba 2020), The Effect Analysis of Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance With Organizational Commitment As Intervening Variables in PT. Berkat Bima Sentana.*

Variables: *X1: Emotional Intelligence, X2: Work Environment, Z: Organizational Commitment, Y: Employee Performance.*

Research methods:*used a quantitative associative method with a structural equation model (SEM) analysis tool. The population in this study were employees of PT.Berkat Bima Sentana and as many as 98 employees were used as the research sample. The data analysis technique used was proportional stratified random sampling using the slovin formula.*

Research result:*Descriptive analysis results for the variables of emotional intelligence, work environment, organizational commitment and employee performance at PT. Berkat Bima Sentana, it is in the good category. Based on SEM analysis, emotional intelligence and work environment have a positive and significant impact on employee performance through organizational commitment at PT. Berkat Bima Sentana. Contributions from the variables of emotional intelligence, work environment and organizational commitment explain variable employee performance by 0.818 or 81.8%. The remaining 0.182 or 18.2% is influenced by other independent variables not examined in this study.*

B. Teori dan Kajian Pustaka

1. Kinerja

Keberhasilan seorang karyawan sangat bergantung pada sejauh mana ia dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sinambela (2016:480) menggambarkan kinerja pegawai sebagai

kemampuan mereka dalam melaksanakan keterampilan khusus. Pendapat yang disampaikan oleh Robbins, sebagaimana yang dikutip oleh Sinambela (2016), menjelaskan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja individu yang dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan bersama. Di sisi lain, Wirawan (2015:238) menghubungkan konsep kinerja dengan kinetika energi kerja, yang menunjukkan bahwa penggunaan energi manusia akan menghasilkan usaha. Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa kinerja merujuk pada hasil kerja individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, yang harus sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, hasil kerja tersebut juga harus mematuhi batas hukum, moral, dan etika yang berlaku. (Rosminah, 2021).

Menurut Mangkunegara (2015), kinerja merujuk pada pencapaian yang diperoleh oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah dipercayakan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Simanjuntak (2005:122) mengartikan efisiensi sebagai tingkat capaian hasil dalam pelaksanaan tugas tertentu. Sementara Simamora (2006:338) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang digunakan oleh organisasi untuk mengevaluasi prestasi individu atau kelompok karyawan. Melalui penilaian kinerja, perusahaan dapat memperoleh informasi mengenai kemampuan staf dalam menjalankan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. (Rahmawati et al., 2014).

Penilaian prestasi organisasi dapat diterapkan dengan pendekatan yang spesifik. Menurut Prawirosentono (2002:193), keefisienan setiap sektor dalam struktur organisasi harus dinilai melalui metode statistik, terutama berkaitan dengan kualitas output kerja. Penilaian prestasi perlu menetapkan standar sebagai tolok ukur untuk membandingkan pencapaian dengan harapan yang telah ditetapkan terhadap kinerja individu. (Rahmawati et al., 2014).

Menurut Dharma (2003:355) dalam (Rahmawati et al., 2014), kriteria dasar pengukuran kinerja dapat dibuat sebagai berikut:

1. Penilaian mutu terkait dengan perhitungan output dari pelaksanaan suatu proses atau kegiatan.
2. Evaluasi keseluruhan melibatkan penghitungan yang mencerminkan sejauh mana kepuasan tercapai, yaitu seberapa baik hasil kerja tersebut. Hal ini berkaitan dengan mutu pelaksanaan tugas.
3. Penentuan waktu dengan akurasi tinggi merupakan evaluasi khusus yang melibatkan pengukuran berbasis angka untuk menetapkan batas waktu penyelesaian suatu pekerjaan tertentu.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Mathis & Jackson, 2010), terdapat beberapa faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan, seperti kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, tingkat dedikasi, dan tingkat dukungan yang diterima dari organisasi. Dalam pengelolaan semua aspek organisasi, manajemen sumber daya manusia perlu terus dipantau,

dievaluasi, dan disesuaikan jika diperlukan agar dapat meningkatkan daya saing baik bagi organisasi maupun individu di lingkungan kerja. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan melibatkan kemampuan mereka dalam melaksanakan pekerjaan, tingkat usaha yang diberikan, dan dukungan yang diterima dari organisasi.

Menurut Dachi (2018:13) dalam (Ronal & Hotlin, 2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain :

1. Bagaimana tugas diserahkan
2. Koneksi yang positif yang sangat mendalam
3. Pemahaman terhadap tugas dan kewajiban
4. Ekspektasi yang tersedia
5. Potensi untuk pertumbuhan
6. Kenikmatan dalam melaksanakan tugas
7. Aspek-aspek yang berpengaruh di lingkungan kerja.

Dalam penjelasan Wirawan (2009:7), disebutkan beberapa elemen yang bisa memengaruhi produktivitas karyawan, yakni:

1. Elemen-elemen internal karyawan mencakup berbagai aspek yang ada dalam diri individu, baik yang telah ada sejak lahir maupun yang diperoleh seiring dengan perkembangan mereka. Komponen bawaan melibatkan bakat, sifat kepribadian, serta kondisi fisik dan psikologis, sementara elemen yang diperoleh mencakup pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman pekerjaan, dan motivasi

pekerjaan.

2. Faktor internal lingkungan organisasi merujuk pada beragam bentuk support yang diberikan oleh tempat kerja seseorang. Dukungan ini memiliki pengaruh yang penting terhadap prestasi karyawan dan mencakup aspek-aspek seperti visi, misi, tujuan, kebijakan, teknologi, strategi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan interaksi dengan sesama rekan kerja.
3. Faktor lingkungan eksternal suatu organisasi mencakup kondisi, peristiwa, atau situasi di sekitarnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkup faktor eksternal ini melibatkan aspek-aspek ekonomi, politik, sosial budaya, keagamaan, dan tingkat persaingan dalam masyarakat.

D. Tolak Ukur Penilaian Kinerja

Evaluasi prestasi merupakan langkah untuk mengukur dan mengevaluasi pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Proses evaluasi prestasi memberikan tanggapan terhadap tingkat pencapaian yang telah dicapai oleh seorang karyawan selama suatu periode tertentu, seperti yang dinyatakan oleh Bacal dalam penelitian Wibowo tahun 2016 (halaman 187). Fokus utama dari evaluasi prestasi adalah untuk mengevaluasi kinerja individu karyawan. Sesuai dengan pandangan Wibowo (2016:188), dapat disimpulkan bahwa evaluasi prestasi merupakan suatu proses yang digunakan untuk menilai sejauh mana karyawan berhasil menjalankan tugas-tugas

mereka dalam suatu periode waktu yang ditentukan. (Rosminah, 2021).

Penilaian kinerja adalah suatu tata cara yang diterapkan oleh suatu organisasi dengan maksud untuk menilai pencapaian karyawan dalam menjalankan tugasnya. Proses evaluasi ini mencakup perbandingan hasil kerja karyawan dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan. Jika hasil kerja tersebut memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditetapkan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tersebut dapat dikategorikan sebagai baik. Sebaliknya, jika pencapaian karyawan tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, maka kinerjanya dianggap rendah atau kurang memuaskan. (Bangun 2012 dalam Rosminah, 2021).

a. Indikator kinerja

Menurut Mangkunegara (2017), Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, baik dari segi mutu maupun jumlah, sejalan dengan tanggung jawab yang diberikan. Faktor-faktor yang digunakan sebagai penilaian kinerja mencakup:

- 1) Kinerja merujuk pada sejauh mana seorang pekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- 2) Jumlah pekerjaan mencerminkan seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam sehari dan seberapa efisien mereka

menyelesaikan tugas mereka.

3. Pelaksanaan tugas melibatkan kemampuan seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan tepat dan menghindari kesalahan.
4. Kesadaran karyawan terhadap kewajiban mereka untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan tercermin dalam tanggung jawab terhadap pekerjaan.

b. Teori lingkungan kerja

Penting untuk memberikan perhatian lebih kepada lingkungan kerja di perusahaan, terutama karena banyak instansi pemerintah dan perusahaan swasta yang tidak menyediakan kondisi yang optimal. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang besar terhadap karyawan. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Sejalan dengan pernyataan Nitisemito (2009), lingkungan kerja mencakup semua faktor di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya. (S.E. et al., 2019).

Menurut Soetjipto (2008:87), lingkungan kerja mengacu pada segala elemen atau faktor-faktor yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi suatu organisasi atau perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor-faktor tersebut dapat berdampak baik atau buruk terhadap produktivitas karyawan dan tingkat kepuasan kerja. Dalam perspektif Siagian (2014:56), lingkungan kerja merupakan tempat di mana para karyawan menjalankan tugas-tugas

sehari-hari mereka. (Ronal & Hotlin, 2019).

Menurut Sedarmayanti (2001), lingkungan kerja melibatkan semua komponen terkait, termasuk lokasi pekerjaan, metode pelaksanaan tugas, dan struktur organisasional, baik dari perspektif individu maupun kelompok kerja. (Dewi & Frianto, 2013).

Menurut Siagian (2014:2013), suasana di lingkungan kerja memiliki potensi untuk merangsang semangat, yang dapat memberikan dampak positif pada tingkat produktivitas dan efisiensi. Dia juga mencatat bahwa kondisi kerja memiliki kemampuan untuk memengaruhi tingkat kepuasan karyawan. (Ronal & Hotlin, 2019).

Secara umum, ada dua jenis lingkungan kerja yang dapat dikelompokkan, sebagaimana diuraikan oleh Sedarmayanti (2011). Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di sekitar lokasi kerja yang dapat memberikan dampak pada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dua kategori utama dari lingkungan kerja fisik adalah yang berkaitan langsung dengan karyawan, seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sejenisnya, dan lingkungan mediasi atau lingkungan umum yang melibatkan aspek-aspek seperti pencahayaan, suhu, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau, kontrol warna, dekorasi, musik, dan keamanan yang memengaruhi kondisi manusia di tempat kerja. (S.E. et al., 2019).

Berdasarkan penuturan Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja non fisik mengacu pada seluruh kondisi yang terjadi dalam kerangka kerja

interpersonal, melibatkan relasi bersama atasan, bawahan, dan rekan kerja. Pendapat serupa disampaikan oleh Nitisemito (2009), yang menegaskan bahwa organisasi perlu menciptakan suasana yang mendukung kerjasama lintas jenjang jabatan, termasuk menciptakan atmosfer yang bersahabat, menerapkan komunikasi yang efektif, dan mempromosikan pengendalian diri yang positif. (S.E. et al., 2019).

c. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran pada penelitian berikut ditampilkan pada sekumpulan variabel yang menjelaskan mekanisme beragam faktor independent yang bisa berpengaruh pada variabel-variabel berikut:



Gambar 2 1 Kerangka Pikir

d. Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan langkah ringkas dalam menangani permasalahan dalam penelitian yang lebih mendalam. Perencanaan penelitian dianggap sebagai landasan, di mana solusi yang diberikan lebih bergantung pada hipotesis yang signifikan daripada pada data yang dikumpulkan dari observasi. Dalam konteks kerangka ini, hipotesis untuk data penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.:

H₀: Diduga bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja Aparatur Sipil Negara secara parsial pada Kantor Puslatbang KDOD Lembaga Administrasi Negara.

H_a: Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara secara parsial pada Kantor Puslatbang KDOD Lembaga Administrasi Negara.