

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang relevan dengan judul penelitian akan digunakan sebagai referensi dan sumber informasi dalam penelitian ini. Tujuan dari penggunaan penelitian sebelumnya adalah untuk memperoleh pemahaman dan perbandingan hasil yang telah diperoleh sebelumnya. Hal ini akan menjadi bahan pertimbangan dan dasar teori dalam penulisan skripsi ini. Beberapa penelitian yang dijadikan sebagai acuan antara lain :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	(Sabilalo et al., 2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Kemampuan Kerja Y1 : Motivasi Kerja Y2: Kinerja	Asosiatif (Kuantitatif), analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS)	Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.
2.	(Marisya, 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al	X : Lingkungan Kerja Y : Kinerja	Kuantitatif, regresi sederhana	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

		Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan			
3.	(Warongan et al., 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Stres Kerja Y : Kinerja Karyawan	: Kuantitatif, Regresi Linear Berganda, analisis data dengan program computer SPSS 28	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	(Yuliantari & Prasasti, 2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta	X : Lingkungan Kerja Y : Kinerja	: Kuantitatif deskriptif, Regresi sederhana, Data diolah dengan SPSS 22	Terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja, serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja.
5.	(Sihotang, 2020)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di KPPN Bandar Lampung	X1 : Motivasi X2 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja	: Kuantitatif, Regresi Liner Berganda, diolah dengan bantuan SPSS versi 20.0	Terdapat pengaruh secara simultan positif dan signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
6.	(Dwi Pratama, 2019)	<i>Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance in Work Unit Implementation on the Jakarta</i>	X1 : <i>Motivation</i> X2 : <i>Work Environment</i> Y : <i>Employee Performance</i>	: Kuantitatif deskriptif dengan pendekatan asosiatif	Terdapat pengaruh secara simultan positif dan signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

		<i>Metropolitan I National Road</i>			
7.	(Waktola, 2019)	<i>Boosting Employee Performance; Impact of Working Environment on Employees Performance: Case study on Ethio-Telecom at Ambo Branch</i>	<i>X : Working Environmen Y: Employees Performance</i>	Deskriptif, Kuantitati dan Kualitatif	Lingkungan kerja organisasi, hubungan tempat kerja, dan faktor budaya organisasi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil studi menunjukkan bahwa beberapa faktor lingkungan kerja secara positif mempengaruhi kinerja karyawan
8.	(Zhenjing et al., 2022)	<i>Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model</i>	<i>X : Employees' Workplace Environment Y : Employees' Performance</i>		Lingkungan kerja yang positif akan meningkatkan kinerja karyawan, tingkat komitmen karyawan dan kemampuan berusaha berprestasi secara signifikan yang selanjutnya meningkatkan kinerja pegawai.
9.	(Pohan & Angkat, 2022)	<i>the Effect of the Work Environment on Employee Performance in the Beringin District Office of Deli Serdang Regency</i>	<i>X: Work Environment Y : Employee Performance</i>	Kuantitatif, Analisis regresi sederhana,	Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai
10.	(Turnip, 2020)	<i>Enrichment: Journal of Management</i>	<i>X1 : Motivation</i>	Kuantitatif Asosiatif,	Motivasi dan Lingkungan Kerja,

<i>Effect of X2 : Work Motivation Environment and Work Environment on Employee Performance of PT. XYZ</i>	berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
---	--

B. Teori dan Kajian Pustaka

2.1. Teori Kinerja

2.1.1. Kinerja

Menurut Kasmir (2019) kinerja merupakan hasil dari perilaku kerja yang telah didapatkan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab yang telah diterima dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Afandi (2018), kinerja dapat dijelaskan sebagai hasil dari kerja yang diperoleh oleh individu atau sekelompok organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki, untuk tercapainya tujuan sebuah organisasi secara sah, dan sesuai dengan prinsip moral dan etika. Kinerja biasanya dilandaskan dengan waktu, kesungguhan, pengalaman, dan kecakapan. (Warongan et al., 2022). Karenanya, dapat disimpulkan bahwa kinerja merujuk pada pencapaian hasil kerja oleh individu atau organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan dalam periode tertentu, kemudian dibandingkan dengan tenaga yang dikeluarkan dalam bentuk fisik, bentuk, dan nilai yang relevan.

2.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam upaya mencapai tujuan dalam sebuah organisasi, terdapat beberapa unsur yang perlu dicermati, dan salah satunya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam kontribusi mereka untuk memetik kesuksesan dan target organisasi secara keseluruhan. Menurut Kasmir (2019), beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antaralain :

a) Kemampuan dan keahlian

Kinerja pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian lebih baik dari pada pegawai yang tidak mempunyainya. kemampuan dan keahlian kerja akan membantu performa karyawan lebih tinggi dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

b) Pengetahuan

Pengetahuan merujuk pada pemahaman dan informasi yang dimiliki oleh seseorang, yang memungkinkannya untuk melaksanakan tugas-tugas dengan efektif. Pengetahuan ini memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai. Ketika seseorang memperoleh pendidikan atau pelatihan dalam bidang tertentu yang sesuai dengan pekerjaannya, pengetahuan yang diperoleh akan memudahkan penerapan konsep-konsep yang telah dipelajari sebelumnya. Dengan demikian, pengetahuan memiliki dampak positif dalam meningkatkan kemampuan dan kualitas kerja seorang pegawai.

c) Rancangan Kerja

Rancangan kerja adalah deskripsi atau gambaran mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Terdapat lima komponen yang penting dalam rancangan kerja ini, yaitu spesialisasi pekerjaan, ekspansi pekerjaan, aspek psikologis, tim yang mandiri, serta motivasi dan sistem insentif.

Semua komponen ini berperan dalam merencanakan dan mengatur pekerjaan agar dapat berjalan efisien dan efektif.

d) Kepribadian

Kepribadian merupakan kesatuan yang utuh dari sikap, sifat, pola pikir, emosi, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi individu saat berinteraksi dengan lingkungannya. Hal ini mencakup berbagai aspek dari diri seseorang yang menyatu dan mempengaruhi cara individu berperilaku dan berkomunikasi dengan lingkungan sekitarnya.

e) Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang muncul pada seorang pegawai, yang membangkitkan semangat dan keinginan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan maksimal. Motivasi ini mempengaruhi perilaku dan usaha individu dalam mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan dalam lingkungan kerja

f) Kepemimpinan

Kepemimpinan sebuah peran penting ketua organisasi dalam memberikan dampak pada kinerja pegawainya, dengan memberikan pengarahan, pengawasan, evaluasi dan mempengaruhi orang lain untuk memberdayakan bawahannya agar dapat mencapai tujuan organisasi..

g) Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang dilakukan berupa cara untuk menerapkan arti dari sebuah kepemimpinan dalam membimbing bawahan dalam sebuah organisasi.

h) Budaya organisasi

Budaya organisasi berfungsi sebagai faktor pengikat yang menyatukan anggota organisasi, serta memberikan arah dan orientasi dalam mencapai tujuan bersama

i) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja menjadi ukuran emosional dari tingkat kesenangan pegawai dalam melakukan pekerjaannya

j) Lingkungan Kerja

Situasi atau suasana yang dihadapi pegawai saat menjalankan pekerjaannya disebut lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga mencakup hubungan personal antar individu dalam lingkup melakukan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan.

k) Loyalitas

Loyalitas merupakan sifat baik yang terkait dengan pengabdian, kesetiaan, dan kepatuhan dalam terhadap suatu organisasi.

l) Komitmen

Komitmen dimana keadaan seorang pegawai mempunyai keterikatan dan keinginan yang kuat untuk bertahan pada sebuah organisasi. Ikatan tersebut baik berupa kontrak ataupun dengan cara memihak organisasi tertentu dengan membantu tercapainya tujuan organisasi.

m) Disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan sifat manajemen diri yang baik, ditunjukkan dengan kepatuhan, ketaatan, menghargai dan menghormati peraturan yang berlaku diorganisasi.

2.1.3. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja ialah proses analisis, penilaian dari informasi mengenai kinerja dari seorang individu dalam sebuah organisasi. Proses ini dilakukan dengan menetapkan parameter hasil untuk dicapai seseorang dalam sebuah organisasi. Proses ini memberikan kesempatan bagi organisasi untuk mengetahui, menguji, menaksir, dan menilai kinerja secara akurat dan tepat (Bintoro & Daryanto, 2017). Menurut Robbins (2016) penilaian kinerja terdiri dari empat pendekatan, yaitu sikap, perilaku, hasil, dan kontingensi.

Dengan menggunakan berbagai pendekatan ini, organisasi dapat mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang kinerja anggota-anggotanya dan dapat mengambil keputusan yang tepat terkait pengembangan dan peningkatan kinerja dalam lingkungan kerja.

2.1.4. Tujuan dan Manfaat Kinerja

Dalam sebuah organisasi, kinerja dapat menjadi sebuah sarana dalam membantu seseorang dan organisasi itu sendiri untuk mencapai tujuannya (Prasasti et al., 2016). Bertujuan untuk mendapatkan informasi yang absolut terkait perilaku dan kinerja anggota organisasi sehingga dapat ditingkatkan lalu diterapkan pada individu dan organisasi pada masa yang akan datang. Sedangkan manfaat kinerja, menurut Dessler, G. (2010) dalam Rani &

Mayasari (2015) adalah sebagai umpan balik kepada pegawai yang bertujuan memberikan semangat untuk mengurangi kemunduran kinerja.

2.1.5. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016), alat yang digunakan untuk meninjau seberapa jauh seorang karyawan mencapai kinerjanya disebut indikator kinerja. Beberapa indikator ini dapat digunakan untuk meninjau seberapa baik kinerja karyawan, seperti :

a) Kualitas Kerja

Dengan melihat mutu pekerjaan yang diperoleh proses tertentu. Semakin sedikit tingkat kesalahan dalam suatu pekerjaan yang dilakukan, dapat diartikan kualitas kerja seseorang tersebut baik.

b) Kuantitas Kerja

Selain melihat kualitas pekerjaan, mengukur kinerja juga dapat dilakukan dengan cara memperhatikan kuantitas (jumlah) dari hasil yang dihasilkan oleh seseorang. Mengamati seberapa banyak output yang dihasilkan oleh individu atau tim dapat memberikan gambaran tentang produktivitas dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Misalnya berapa lama seorang pegawai melakukan pekerjaan, dan berapa hasil yang telah didapatkan dalam sehari bekerja.

c) Ketepatan Waktu

Dalam beberapa jenis pekerjaan, terdapat batas waktu yang ditetapkan untuk menyelesaikannya. Jika melewati batas waktu tersebut, dapat dianggap sebagai indikasi kinerja yang kurang baik, begitu juga sebaliknya.

d) Efektivitas

Efektivitas kerja dapat dilihat dari tingkat keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuan sebuah tujuan organisasi yang diukur dalam kualitas, kuantitas dan waktu yang telah ditentukan.

e) Kemandirian.

Kemandirian adalah kemampuan, kesanggupan seseorang untuk mengerjakan tugas yang diberikan tanpa bergantung dengan orang lain, dan bertanggung jawab dengan apa yang telah dikerjakannya.

2.2. Teori Lingkungan Kerja

2.2.1. Lingkungan Kerja

Menurut Kasmir (2019), lingkungan kerja mencakup semua elemen yang ada di sekitar lokasi tempat kerja, dapat diartikan sebagai sarana prasarana, ruangan, dan hubungan antar kolega. Sedangkan menurut Afandi (2018) lingkungan kerja dapat diartikan dengan semua hal yang berada disekitar karyawan dan bisa memberikan pengaruh pada pelaksanaan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja merupakan seluruh sarana prasarana yang diciptakan agar terciptanya hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan dan dapat berpengaruh pada pekerjaannya (Suryadi & Yusuf, 2022). Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan sekitar pekerja berkaitan dengan kenyamanan dalam melakukan tugasnya yang berpengaruh dengan penyelesaian pekerjaan.

2.2.2. Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja tidak hanya terbatas pada elemen fisik yang dapat dirasakan atau dilihat, tetapi juga mencakup aspek emosional yang tidak berwujud yang dapat mempengaruhi suasana hati para pekerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu :

a) Lingkungan kerja fisik

Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang ada disekitar pekerja itu sendiri. Bisa diartikan lingkungan kerja fisik meliputi suasana dan fasilitas yang terdapat disekitar tempat kerja. Lingkungan fisik amat terkait dengan suasana visual tempat kerja, baik dalam hal warna, penerangan, kebisingan, dan kelembaban udara.

b) Lingkungan kerja non fisik (psikis)

Lingkungan kerja non fisik (psikis) terkait dengan aspek-aspek psikologis di dalam sebuah organisasi, terutama yang berkaitan dengan interaksi emosional antara anggota tim dan hubungan sosial di tempat kerja. Seperti hubungan kerja sesama pegawai, dan hubungan kerja dengan atasan Faktor lingkungan psikis mencakup aspek-aspek yang terkait dengan interaksi sosial dan struktur organisasi (Afandi, 2018). Suasana kerja yang baik dibangun dengan terbuka, suportif, dan kooperatif agar merasa dihargai.

2.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Fachrezi & Khair (2020), beberapa unsur yang berpengaruh terhadap keadaan lingkungan kerja, antara lain ialah:

a) Fasilitas

Fasilitas merupakan segala sesuatu yang dipergunakan untuk membantu pelaksanaan pekerjaan memperlancar penyelesaian tugas.

b) Kebisingan

Kebisingan bisa diartikan sebagai gangguan yang tak beralasan di dalam suatu bidang frekuensi. Bisa juga diartikan sebagai gangguan suara yang tidak nyaman dan tidak diinginkan pendengarannya.

c) Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara adalah pergantian antara udara yang berada didalam ruangan dengan udara diluar ruangan agar tersedianya udara bersih untuk menjaga kelembaban udara dan suhu ruangan yang tepat dalam sebuah bangunan.

d) Hubungan Kerja

Hubungan hukum yang dijalani antar individu berkontribusi dalam subjek pekerjaan demi mencapai tujuan atau visi misi yang telah ditentukan. Berkaitan dengan kerjasama dan relasi baik antar kolega.

2.2.4. Tujuan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja fisik yang bersih dan baik, dapat menjaga kondisi kesehatan para pegawai. Pegawai yang sehat akan lebih produktif selama bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang sehat dapat mendatangkan penyakit. Sedangkan pada Lingkungan kerja non-fisik, suasana yang nyaman akan membuat pegawai lebih berpikir kreatif dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik karena mendapat dukungan juga bantuan dari rekan kerja. Selain itu, hubungan antar pegawai yang baik dapat menghindari

konflik sehingga mendorong sinergi dan kerja sama. Hal ini akan membuat tujuan organisasi akan lebih cepat tercapai.

2.2.5. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Dalam penelitian ini, indikator lingkungan kerja fisik yang akan diukur yakni sebagai berikut :

a) Pencahayaan

Penerangan dalam hal ini bisa dari sinar matahari yang masuk kedalam gedung, maupun pencahayaan buatan berupa lampu untuk mencapai efek praktis atau estetika.

b) Warna

Komposisi warna dalam lingkungan kerja perlu diperhatikan untuk membuat kenyamanan pegawai. Karena beberapa warna dipercaya bisa menurunkan stress dan menentukan mood pada seseorang. Komposisi warna yang baik juga akan menambah semangat dalam melakukan pekerjaan.

c) Udara

Udara yang bersih untuk bernafas akan menyehatkan dan tidak membawa partikel-partikel berbahaya untuk kesehatan. Udara yang baik akan berdampak positif bagi pegawai karena akan mengurangi resiko jatuh sakit yang akan memberikan produktivitas dalam kinerja.

d) Suara

Suara dalam hal ini bisa diartikan dengan tingkat kebisingan, suara kendaraan, dan suara lain yang ditimbulkan dari mesin.

e) Fasilitas

Fasilitas merupakan segala hal baik peralatan maupun sarana yang dapat dinikmati dan dipergunakan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

C. Hubungan Antar Variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan output yang dikeluarkan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Penting bagi organisasi untuk selalu memperhatikan lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena jika kondisi lingkungan kerja buruk akan menyebabkan pegawai tidak semangat untuk bekerja, mudah stres, dan penurunan ketepatan waktu, sebaliknya jika lingkungan kerja baik pegawai semangat dalam melaksanakan tugasnya, mudah berkonsentrasi, dan tidak mudah sakit, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan mencapai target yang telah ditetapkan. (Marisyah, 2022). Dalam lingkungan kerja yang baik, terjalin hubungan harmonis antar rekan kerja, didukung oleh fasilitas yang memadai, dan ini akan memberikan dampak positif bagi pegawai. Akibatnya, kinerja pegawai dapat meningkat.

Oleh karenanya, lingkungan kerja merupakan instrumen penting saat karyawan melakukan aktivitas bekerja. Karyawan akan dapat mengoptimalkan kinerjanya dan mudah menyesuaikan diri jika penataan ruangan nyaman dan aman, menerapkan peraturan kerja yang tegas dan jelas, serta menjaga hubungan kerja yang baik. Hal ini berpengaruh dengan meningkatnya produktivitas kerja dan kinerja pegawai menjadi lebih baik (Yuliantari & Prasasti, 2020).

D. Kerangka Pikir



Gambar 1. 1 Kerangka Pikir

E. Perumusan Hipotesis

Hipotesis yakni dugaan awal terhadap masalah penelitian yang perlu diuji dan dibuktikan melalui sebuah penelitian. Berdasarkan dasar teori dan perumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, berikut adalah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini :

Ho : Diduga lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Samarinda

Ha : Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Samarinda