

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Hasil Penelitian Terdahulu

Pada penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh pihak lain sebagai rujukan dalam mengembangkan materi yang ada kaitannya dengan penelitian ini adalah:

1. Emanuel Dachi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nias Selatan 2018, dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan, yang ditunjukkan dengan *nilai t hitung* $(7,103) > t \text{ tabel } (1,697)$ dan tingkat signifikansi $(0,000) < 0,05$, berdasarkan nilai *R-Square* (R^2) diperoleh sebesar 0.643 atau 64,3% dan nilai model summary atau nilai R sebesar 0,802. Dengan demikian maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Manfaat pada penelitian ini bagi peneliti adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nias Selatan Kabupaten Nias Selatan, dan dapat menambah

ilmu pengetahuan penulis, wawasan berpikir untuk dijadikan pedoman serta untuk diimplementasikan dalam bekerja.

2. Gumelar Agung Universitas Batanghari Jambi 2019, dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi. Berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada bpjs ketenagakerjaan, hal ini dapat dibuktikan dengan perbandingan antara nilai *t hitung* yang lebih besar dari *t tabel* ($11.623 > 1.684$). Berdasarkan perhitungan nilai *R Square* (R^2) lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja sebesar 77,6% dan sisanya sebesar 22,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Manfaat pada penelitian ini bagi peneliti adalah untuk mengetahui pengetahuan penulisan yang berkaitan dengan lingkungan kerja serta kinerja pegawai.

Berdasarkan dari kedua penelitian terdahulu terdapat persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai, dan perbedaan dalam penelitian ini adalah pada objek penelitian dan sampel yang digunakan.

Novelty penelitian ini terletak pada objek penelitian yang berbeda dari penelitian sebelumnya, penelitian ini dilakukan pada instansi yang belum pernah menjadi objek penelitian, sehingga hasil penelitian

diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih sesuai dengan kondisi nyata di lapangan.

B. Tinjauan Teoritis

1. Teori Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto dalam (Rahmawati, dkk 2020:6) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Nitisemito dalam (Rahmawati, dkk 2020:7) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Siagian dalam (Rahmawati, dkk 2020:7) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Menurut Nitisemito dalam (Nurdin, dkk 2023:41) lingkungan kerja adalah setiap yang ada di sekeliling tenaga kerja yang bisa memberikan pengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja. Lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang ditemui oleh seorang pekerja di lingkungan nya, cara kerja dan peraturannya baik secara individu maupun kelompok. Menurut Sedarmayanti dalam (Nurdin, dkk 2023:41).

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun

nonfisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Winata 2022:83) secara garis besar lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut ini:

- a. **Warna**
Warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Penggunaan dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya memberikan dampak akan terpeliharanya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan.
- b. **Kebersihan lingkungan kerja**
Kondisi kebersihan lingkungan kerja dapat memengaruhi seseorang dalam bekerja secara tidak langsung. Sebab bila lingkungan kerja bersih akan berdampak terhadap karyawan yang merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya.
- c. **Penerangan**
Yang dimaksud dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, namun juga penerangan sinar matahari. Pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya menuntut ketelitian dalam pelaksanaan tugas tentunya karyawan membutuhkan penerangan yang cukup.
- d. **Pertukaran udara**
Untuk mendapatkan udara yang sehat dalam sebuah ruang kerja perlu adanya ventilasi yang cukup yang akan menjaga perputaran udara untuk meningkatkan kesegaran fisik para karyawan.
- e. **Keamanan**
Keamanan akan keselamatan diri karyawan sering dipahami secara terbatas pada keselamatan kerja saja, padahal termasuk disini adalah keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi daripada gedung tempat mereka bekerja.
- f. **Kebisingan**
Adalah sebuah hambatan terhadap seorang karyawan sebab adanya kebisingan membuat konsentrasi saat bekerja akan terganggu.
- g. **Tata ruang**
Adalah pengaturan yang ada di tempat kerja yang biasa memberi pengaruh ketentraman pada karyawan dalam bekerja.

3. Indikator lingkungan kerja

Indikator lingkungan kerja Menurut Siagian dalam (Rahmawati, dkk 2020:7) menyatakan bahwa secara garis besar terdapat 2 jenis yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik
 - 1) Bangunan tempat kerja
Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
 - 2) Tersedianya peralatan kerja yang memadai
Tersedianya peralatan kerja peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam perusahaan.
 - 3) Tersedianya tempat istirahat
Tersedianya peralatan kerja untuk melepas lelah, seperti karetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
 - 4) Tersedianya tempat ibadah
Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.
- b. Lingkungan kerja non fisik
 - 1) Hubungan kerja setingkat
Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
 - 2) Hubungan atasan dengan karyawan
Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
 - 3) Kerjasama antar karyawan
Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Adapun Menurut Sedarmayanti dalam (Juhaeti, dkk 2025:42)

indikator lingkungan kerja terbagi menjadi 2 aspek yaitu:

- a. Lingkungan Kerja Fisik
 - 1) Pencahayaan
Faktor penting dalam lingkungan kerja dengan adanya pencahayaan yang cukup akan membantu para karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.
 - 2) Sirkulasi ruang kerja
Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup untuk proses metabolisme. Udara

dapat dikatakan kotor apabila oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

3) Tata letak ruang

Penataan letak ruang kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja.

4) Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja.

5) Kebisingan

suara Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan sebagai pendukung dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas yang memadai akan menunjang proses kelancaran dalam bekerja.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

1) Hubungan dengan pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

2) Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa konflik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi karena adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan.

Menurut Sedarmayanti dalam Rusdiana dan kasmin (2021:107)

indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

- d. Penggunaan warna
Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.
- e. Ruang gerak
yang di perlukan Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainya juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.
- f. Kemampuan bekerja
Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.
- g. Hubungan pegawai dengan pegawai lainya
Hubungan pegawai dengan pegawai lainya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di embankannya.

4. Teori Kinerja Pegawai

Menurut Bennardin dan Russel dalam (Purwanta, dkk 2022:51) memberikan pengertian kinerja pegawai adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Gibson dalam (Purwanta, dkk, 2022:51) menyatakan kinerja pegawai kerja merupakan pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi dalam menentukan hasil secara kuantitas, kualitas, efisien, efektif dan tingkat kepatuhan personil dalam menjalankan jabatan struktural dan fungsional dari keseluruhan jajaran personil organisasi. Fortwengler dalam (Purwanta, dkk 2022:51) menyatakan kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu sesuai tujuan. Irawan dalam (Purwanta, dkk 2022:51) menyatakan kerja merupakan hasil kerja konkrit yang dapat diamati dan diukur sesuai target dan realisasi yang diharapkan. Dessler dalam (Purwanta, dkk 2022:51) menyatakan kinerja pegawai pencapaian hasil kerja optimal sesuai standar ukuran yang terukur.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilaksanakan pekerja tersebut demi memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan disiplin ilmu yang dipercayakan kepadanya.

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Adapun Menurut Madiistriyatno dan Tunnufus (2023:267) faktor-faktor yang memegaruhi kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan Keterampilan
Kemampuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan sangat penting dalam menentukan kinerja.
- 2) Motivasi
Tingkat motivasi individu dalam mencapai tujuan dan kepuasan dalam pekerjaan dapat memengaruhi kinerja.
- 3) Lingkungan Kerja
Faktor-faktor seperti budaya organisasi, struktur organisasi, dukungan rekan kerja, dan kondisi fisik tempat kerja dapat berpengaruh pada kinerja.
- 4) Penghargaan dan Pengakuan
Penghargaan dan pengakuan hasil kerja yang baik bisa meningkatkan kinerja.
- 5) Ketersediaan Sumber Daya
Akses terhadap sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik, seperti peralatan, teknologi, dan informasi, dapat mempengaruhi kinerja.
- 6) Kepemimpinan
Gaya kepemimpinan efektif dapat mempengaruhi kinerja individu dan tim.
- 7) Komunikasi
Komunikasi yang efektif dalam organisasi penting untuk memastikan pemahaman yang jelas dan kolaborasi yang baik.
- 8) Fleksibilitas dan Adaptabilitas
Kemampuan beradaptasi dengan perubahan dan memiliki fleksibilitas menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dapat memengaruhi kinerja.
- 9) Keselarasan Tujuan
Keselarasan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi dapat mempengaruhi motivasi dan komitmen untuk mencapai hasil yang diinginkan.

10) Pengelolaan Waktu

Kemampuan mengelola waktu dengan efektif, mengatur prioritas, dan menghindari prokrastinasi dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.

b. Indikator Kinerja Pegawai

Adapun indikator kinerja pegawai Menurut Bangun dalam (Rostini, dkk 2022:34) menggolongkan indikator kinerja pegawai ke dalam lima kategori dengan penjelasan sebagai berikut:

1) Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menetapkan norma industri. Setiap profesi memiliki seperangkat standarnya sendiri, yang harus dipenuhi oleh karyawan dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang relevan.

2) Kualitas kerja

Setiap orang dalam organisasi harus memenuhi persyaratan tertentu agar dapat menciptakan pekerjaan dengan kualitas yang dituntut oleh proyek tertentu. Setiap tugas memiliki kriteria kualitas tertentu yang harus diubah personel untuk melakukannya sesuai aturan. Karyawan berkinerja baik jika mereka mampu menghasilkan pekerjaan yang memenuhi persyaratan kualitas pekerjaan.

3) Ketepatan waktu

Beberapa tugas harus diselesaikan tepat waktu karena bergantung pada tugas lain. Akibatnya, jika pekerjaan di satu bidang tidak selesai tepat waktu, akan menghambat pekerjaan di bidang lain yang dapat mengurangi jumlah dan kualitas pekerjaan.

4) Kehadiran

Pekerjaan tertentu menuntut karyawan untuk hadir selama delapan jam per hari, lima hari per minggu. Tingkat kehadiran pegawai dalam melakukan hal tersebut menentukan kinerja pegawai.

5) Kemampuan untuk bekerja sama

Bentuk pekerjaan tertentu mungkin menuntut penyesuaian dua atau lebih karyawan, yang memerlukan kerja sama karyawan. Kolaborasi karyawan diperlukan.

Menurut Mangkunegara dalam (Hulu dkk, 2024:163) menggolongkan indikator kinerja ke dalam lima kategori dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja
Seorang pegawai yang memiliki kualitas kerja terbilang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan tugas sehingga bermanfaat bagi kemajuan organisasi.
- 2) Kuantitas kerja
Seorang pegawai menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas tugas terlaksana dengan baik serta sepadan dengan tujuan organisasi.
- 3) Tanggung jawab
Seorang pegawai dapat bertanggung jawab akan hasil kerjanya serta sarana dan prasarana yang telah digunakan dalam perilaku kerjanya setiap hari.
- 4) Kerjasama
Hasil kerja tercapai dengan semakin baik apabila pegawai bersedia untuk terlibat dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan.
- 5) Inisiatif pegawai
Pegawai melaksanakan pekerjaan serta dapat memecahkan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pimpinan sehingga menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang pegawai.

Adapun Menurut Simamora dalam (Soelistya dkk, 2021:93)

indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas.
Merupakan jumlah keluaran atau output yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 2) Kualitas.
Merupakan mutu output yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 3) Ketepatan waktu.
Merupakan kesesuaian waktu yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan yang direncanakan.
- 4) Kreatifitas.
Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- 5) Tanggung jawab.
Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini berlandaskan UU ASN Nomor 20 tahun 2023 tentang aparatur sipil negara dengan lokasi penelitian pada Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Utara. Fenomena yang ditemukan yaitu:

Pertama, jumlah peralatan kerja yang tersedia tidak mencukupi dengan jumlah pegawai yang ada, khususnya seperti komputer (PC), laptop, dan printer, hal ini membuat peralatan kerja yang tersedia digunakan secara bergantian oleh pegawai.

Kedua, tidak tersedianya fasilitas tempat istirahat untuk pegawai, di lokasi kerja tidak ada ruangan tempat istirahat khusus untuk pegawai beristirahat sejenak disela-sela pekerjaan, kondisi ini membuat pegawai harus beristirahat ditempat seadanya.

Ketiga, kurangnya kerja sama antar pegawai, komunikasi antar pegawai yang kurang optimal menyebabkan terjadinya kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas, informasi terkait pekerjaan tidak selalu disampaikan secara tepat waktu, sehingga menghambat proses kerja tim, kondisi ini menyebabkan kualitas dan kuantitas hasil kerja kurang optimal.

Variabel lingkungan kerja (X) Menurut Siagian lingkungan kerja terbagi menjadi 2 aspek yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sedangkan variabel kinerja pegawai (Y) Menurut Bangun meliputi jumlah pekerjaan, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Sehingga penelitian difokuskan pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber data primer diolah pada tahun 2025

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2024:99) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Maka hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis alternatif (H_a) : terdapat pengaruh secara signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
2. Hipotesis null (H_o) : tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

