

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Penelitian ini berfokus pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, terutama dalam konteks Kantor Pekon Sukapadang Kecamatan Cukuh Balak. Untuk mendalami topik ini, diperlukan kajian teori yang relevan dari berbagai literatur yang membahas tentang lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Teori-teori yang digunakan dalam kajian ini akan memberikan dasar yang kuat bagi pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai.

1. Teori Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, sosial, dan budaya di tempat kerja yang memengaruhi bagaimana pegawai berinteraksi dengan tugas dan dengan rekan-rekan kerja mereka. Teori tentang lingkungan kerja memiliki banyak variasi, namun secara umum dapat dibagi ke dalam dua aspek utama: fisik dan sosial.

- a. Lingkungan fisik mencakup segala kondisi yang dapat dilihat, diraba, atau dialami secara fisik di tempat kerja, seperti ruang kerja, pencahayaan, kebersihan, suhu, dan fasilitas lainnya. Pencahayaan yang baik, suhu yang nyaman, dan kebersihan yang terjaga adalah faktor penting yang dapat meningkatkan kenyamanan pegawai. Dalam teori ergonomi, dijelaskan bahwa lingkungan fisik yang nyaman dapat

mempengaruhi kesehatan fisik pegawai, serta mendorong kinerja yang lebih optimal (Hutagaol, 2020).

- b. Lingkungan sosial berkaitan dengan hubungan antar individu di tempat kerja. Hal ini meliputi komunikasi antar pegawai, hubungan antara atasan dan bawahan, serta budaya organisasi yang ada. Penelitian oleh Wibowo (2019) menunjukkan bahwa komunikasi yang baik dan hubungan interpersonal yang harmonis dapat meningkatkan semangat kerja, memperkuat kerja tim, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa dihargai dan didukung oleh rekan-rekan kerjanya lebih cenderung untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik.
- c. Selain faktor fisik dan sosial, budaya organisasi juga merupakan bagian integral dari lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Schein (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak mendukung atau yang tidak jelas dapat menyebabkan kebingungannya pegawai, menghambat motivasi, dan menurunkan kinerja mereka.

2. Teori Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai mengacu pada sejauh mana seorang pegawai dapat memenuhi harapan organisasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Banyak faktor yang memengaruhi kinerja, mulai

dari kemampuan dan keterampilan individu, hingga faktor-faktor eksternal seperti lingkungan kerja.

a. Teori Kinerja (Performance Theory)

Teori kinerja yang paling sering digunakan adalah teori yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor utama: kemampuan dan motivasi. Menurut teori ini, meskipun seorang pegawai memiliki kemampuan yang baik, jika tidak didukung oleh motivasi yang tinggi, maka kinerjanya tidak akan optimal. Sebaliknya, meskipun pegawai memiliki motivasi yang tinggi, jika lingkungan kerjanya tidak mendukung, maka kinerja mereka juga akan terhambat. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat memperkuat kedua faktor tersebut, meningkatkan motivasi dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk kinerja yang optimal (Suryadi, 2019).

b. Teori Motivasi Herzberg

Herzberg (1966) mengemukakan teori motivasi dua faktor yang menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai terbagi menjadi dua kategori: faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator seperti penghargaan atas prestasi, kesempatan untuk berkembang, dan tantangan pekerjaan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Di sisi lain, faktor hygiene seperti kondisi fisik tempat kerja, gaji, dan kebijakan perusahaan dapat mencegah ketidakpuasan tetapi tidak cukup untuk meningkatkan

motivasi pegawai. Oleh karena itu, menjaga keseimbangan antara keduanya sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Teori Aplikasi Lingkungan Kerja dalam Organisasi Publik

Pada sektor pemerintahan, faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan sifat pekerjaan yang mengharuskan pelayanan publik yang optimal, serta tekanan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahardjo (2020), ditemukan bahwa lingkungan kerja yang baik di sektor publik dapat memperbaiki hubungan antara pegawai dengan masyarakat, serta meningkatkan efisiensi pelayanan yang diberikan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengelolaan lingkungan kerja yang baik di kantor pemerintahan desa dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

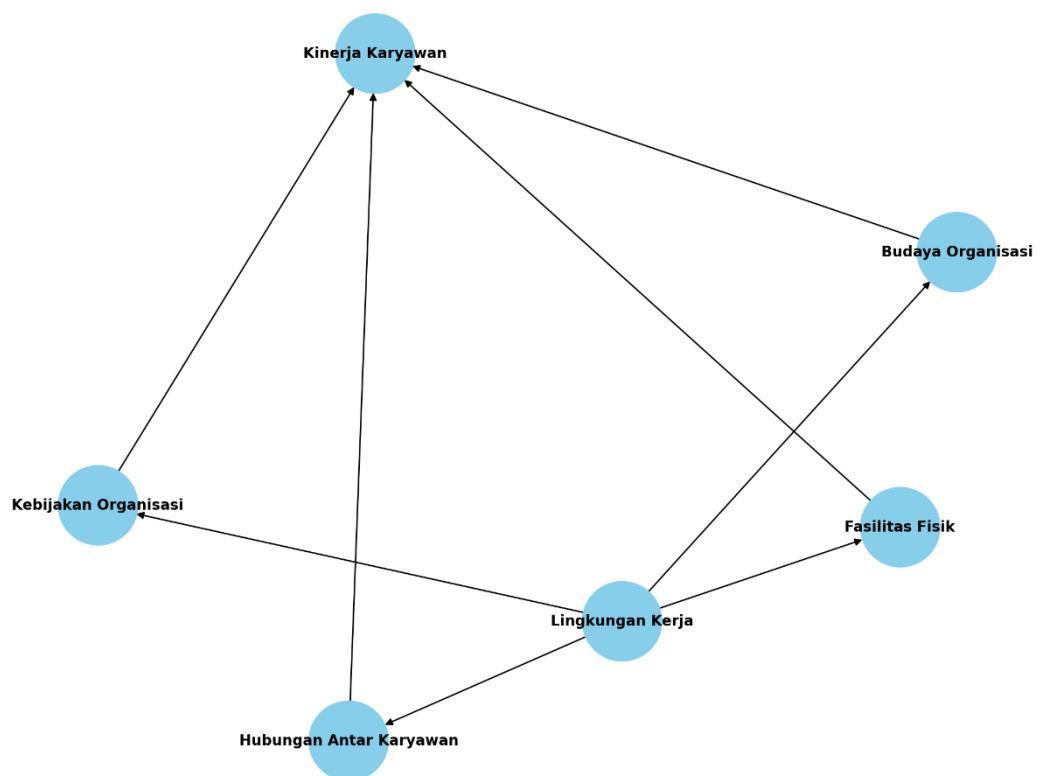
4. Model Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut model yang dikemukakan oleh Wibowo (2020), ada tiga komponen utama yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu (1) kompetensi dan kemampuan individu, (2) faktor lingkungan kerja, dan (3) faktor eksternal yang berhubungan dengan tuntutan pekerjaan. Model ini menggarisbawahi bahwa meskipun pegawai memiliki kemampuan yang tinggi, tanpa dukungan lingkungan kerja yang mendukung, kinerjanya akan terhambat. Oleh karena itu, penting bagi organisasi, termasuk kantor

pemerintahan desa, untuk memperhatikan faktor lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

B. Kerangka Pikir

Kerangka pikir dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai, serta faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yang selanjutnya berdampak pada kinerja pegawai.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Dalam kerangka pikir ini, terdapat empat faktor utama yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu :

1. Fasilitas Fisik

Kondisi fisik di tempat kerja, seperti kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, kebersihan, suhu, dan keamanan. Fasilitas Fisik yang baik akan meningkatkan kenyamanan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pegawai. Ruang kerja yang nyaman, pencahayaan yang cukup, dan suhu yang sesuai dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja.

2. Hubungan Antar Pegawai

Interaksi sosial antara pegawai, termasuk komunikasi, kerjasama, dan konflik antar individu. Hubungan Antar Pegawai yang harmonis akan meningkatkan semangat kerja, kolaborasi, dan komunikasi antar pegawai. Hal ini akan berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan tim.

3. Kebijakan Organisasi

Kebijakan yang diterapkan oleh organisasi yang dapat mendukung atau menghambat kinerja pegawai, seperti peraturan kerja, penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang. Kebijakan Organisasi yang mendukung, seperti kebijakan penghargaan, pengembangan karier, dan fleksibilitas, akan memberikan motivasi tambahan bagi pegawai untuk bekerja lebih keras dan lebih efektif.

4. Budaya Organisasi

Nilai dan norma yang diterapkan dalam organisasi yang mempengaruhi perilaku pegawai. Budaya Organisasi yang positif dan mendukung kinerja tinggi akan menciptakan iklim yang mendukung inovasi, kepercayaan, dan kerja sama, yang akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kerangka pikir ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja yang terdiri dari faktor-faktor di atas akan mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor ini dapat saling berhubungan dan saling mempengaruhi, dengan kinerja pegawai sebagai hasil akhir yang dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja secara keseluruhan.

C. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kerangka pikir yang telah disusun, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pekon Sukapadang Kecamatan Cukuh Balak, berikut adalah hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini :

Hipotesis Utama (H_1) : Lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Pekon Sukapadang Kecamatan Cukuh Balak.

Hipotesis Subvariabel 1 (H_2) : Fasilitas fisik yang baik di lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Pekon Sukapadang Kecamatan Cukuh Balak.

Hipotesis Subvariabel 2 (H_3) : Hubungan sosial yang baik antar pegawai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Pekon Sukapadang Kecamatan Cukuh Balak.

Hipotesis Subvariabel 3 (H_4) : Kebijakan organisasi yang mendukung memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Pekon Sukapadang Kecamatan Cukuh Balak.

Hipotesis Subvariabel 4 (H_5) : Budaya organisasi yang positif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Pekon Sukapadang Kecamatan Cukuh Balak.