

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan ( Nitisitemo,1992 ). Salah satu faktor yang diduga dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja secara umum merupakan lingkungan dimana pekerja tersebut berada misalnya kondisi ruangan, fasilitas kantor, dan sebagainya.

Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efesiensi(daya guna) dan efektivitas(hasil guna) kerja meliputi hal-hal sebagai berikut :

1. Tata ruang yang cepat.
2. Cahaya dalam ruangan yang tepat.
3. Suhu dan kelembaban udara yang tepat.
4. Suara yang tidak mengganggu kosentrasi kerja (Sunindhia dan Widiyanti.1997)

Dengan tersedianya berbagai fasilitas yang baik dan memadai maka akan memberikan kenyamanan kepada pegawai dalam bekerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan

Motivasi kerjanya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, yang pada akhirnya kemampuan kerjanya pun meningkat.

Menurut (Nitisemito, 1992) lingkungan kerja seorang pegawai secara umum terdiri dari dua hal, yaitu :

### **1. Lingkungan fisik**

Lingkungan fisik adalah segala benda fisik yang berada disekitar pekerja seperti sarana kantor, suasana kantor, ruangan, kebersihan, transportasi, tempat ibadah, kantin. Dukungan segala hal yang ada lingkungan fisik sangat penting dalam mensukseskan penyelesaian setiap tugas yang dibebankan kepada pegawai. Selain itu kondisi ruangan perlu diatur sedemikian rupa agar dapat menimbulkan kenyamanan dalam bekerja. Dengan kondisi ruangan yang sejuk, cahaya yang cukup tertata yang rapi maka pegawai merasa nyaman sehingga dapat menyelesaikan tugas yang diberikan .

### **2. Lingkungan non fisik**

Lingkungan non fisik lebih ditekankan pada kondisi hubungan kerja pegawai dengan lingkungan disekitarnya yaitu dengan rekan kerja dan atasan. Hubungan kerja sesama rekan kerja perlu dibangun

dengan baik terutama dalam hal kerja sama mengingat kesamaan tugas yang harus dikerjakan. Selain itu hubungan kerja dengan pimpinan pada dasarnya merupakan hubungan tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Setiap bawahan selalu dibebani tanggung jawab penyelesaian tugas yang harus dikerjakan sehingga menjaga hubungan baik dengan pimpinan menjadi salah satu bagian yang tidak dipisahkan. ( Ahyari 1995 ) aspek-aspek yang membentuk lingkungan kerja terdiri:

a. Suasana kerja

Suasana kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk pembentukan lingkungan kerja karyawan di dalam suatu organisasi dengan adanya suasana kerja yang baik maka para karyawan akan memperoleh kepuasan yang diperolehnya dalam melaksanakan tugas-tugasnya sangat mempengaruhi produktivitasnya.

b. Kondisi kerja

Kondisi kerja dapat dipersiapkan oleh manajemen organisasi yang bersangkutan. Hal ini penting untuk dilakukan karena kondisi kerja dapat mempengaruhi hasil kerja pegawai. Oleh karena itu selayaknya dalam suatu organisasi diciptakan kondisi kerja yang baik sehingga para pegawai bekerja dengan baik.

a. Hubungan kerja

Hubungan antara pegawai baik antara individu maupun secara kelompok perlditekankan mengenai pentingnya tujuan dari organisasi tempat mereka bekerja yang dilaksanaka oleh pegawai sebagai suatu kelompok kerja.

**b. Motivasi Kerja**

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu keharusan yang wajib diperhatikan bagi setiap organisasi yang ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkannya ditengah situasi yang penuh dengan ketidakpastian. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan adanya motivasi kerja yang harus dimiliki oleh setiap individu yang ada didalamnya.

Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, maka pekerjaan yang diberikan akan dapat dengan mudah dan cepat untuk diselesaikan sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja yang pada akhirnya produktivitas kerjanya pun meningkat. Namun bila terjadi sebaliknya maka tujuan organisasi pun akan sulit untuk dicapai.

Menurut (*Nitise mito 1992*) indikasi menurunnya motivasi kerja mencakup:

1. Turunya atau renadahnya produktivitas kerja
2. Tingkat absensi yang tinggi
3. tingkat perputaran pegawai (*Labour turn over*) yang tinggi

4. Tingkat kerusakan produk yang tinggi

5. Kegelisahan dimana-mana, Pemogokan.

Mengingat manusia unsur terpenting untuk menentukan kelancaran jalannya administrasi dan manajemen maka segala sesuatu yang berkaitan dengan kondepsi motivasi haruslah dicermati secara seksama dari setiap individu yang memiliki kepentingan terhadap keberhasilan organisasi untuk mewujudkan usaha kerja sama manusia.

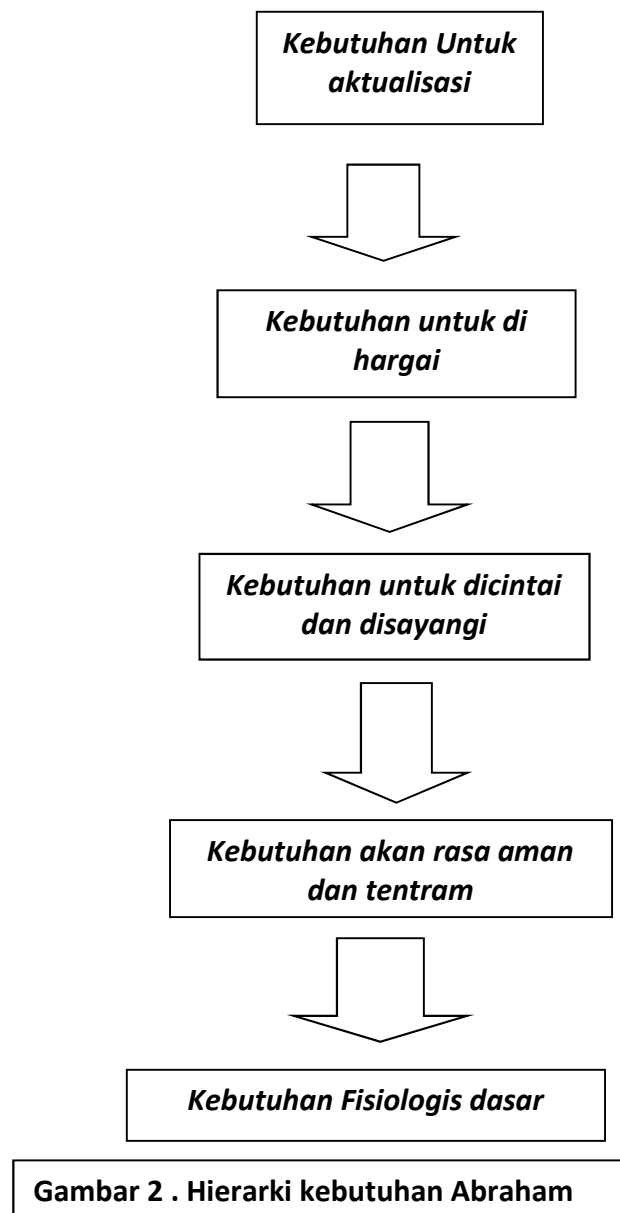
Dalam hubungan dengan pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada seseorang maka motivasi berperan sebagai tenaga pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut ukuran-ukuran yang ditetapkan.

Motivasi merupakan kebutuhan atau dorongan yang membuat seseorang untuk berperilaku (Toha, 1993) dan Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku guna mencapai tujuan yang telah ditentukan (Wahjosumidjo, 1992).

Pendapat Toha dan Wahjosumidjo tersebut menggambarkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan guna mencapai tujuannya. Kebutuhan Fisiologis (*Phyciological needs*), yaitu kebutuhan akan makan, minum, sex, dan kebutuhan fisik lainnya. Dalam organisasi, kebutuhan-kebutuhan dapat berupa uang liburan, program pensiun, masa istirahat, lingkungan kerja yang kondusif. Salah satu teori motivasi yang banyak mendapat sambutan yang amat positif di bidang manajemen organisasi adalah teori hirarki

kebutuhan yang dikemukakan oleh *Maslow*. Menurut Maslow setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkat yang lebih tinggi.

Setiap kali kebutuhan pada tingkatan paling rendah telah terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi. Pada tingkatan yang paling bawah, dicantumkan berbagai kebutuhan dasar yang bersifat biologis, kemudian pada tingkatan yang lebih tinggi dicantumkan berbagai kebutuhan yang bersifat sosial. Pada tingkatan yang paling tinggi dicantumkan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri



Kebutuhan-kebutuhan diatas diterjemahkan sebagai berikut: Kebutuhan Fisiologis dasar :Gaji,makanan,pakaian,perumahan dan fasilitas-fasilitas dasar lainnya yang berguna untuk kelangsungan hidup pekerja.

Kebutuhan rasa aman dan tentram: Lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk ancaman, keamanan jabatan/posisi status kerja yang jelas.

Kebutuhan untuk dicintai dan disayangi :Interaksi dengan rekan kerja,kebebasan melakukan aktivitas sosial,kesempatan yang diberikan untuk untuk menjalin hubungan yang akrab dengan orang lain.

Kebutuhan untuk dihargai:pemberian penghargaan,mengikuti hasil karya individu.Kebutuhan aktualisasi diri:kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu, kebebasan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki. Mengingat bahwa setiap individu dalam instansi berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda.

maka akan sangat penting bagi instansi untuk melihat apa kebutuhan dan harapan kerayawannya, apa bakat dan ketrampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang.Tentu saja usaha-usaha memahami kebutuhan karyawan tersebut harus disertai dengan penyusunan kebijaksanaan perusahaan dan prosedur kerja yang efektif. Untuk melakukan hal itu memerlukan kerja keras dan komitmen yang sungguh-sungguh dari manajemen.

Pendapat ahli lain adalah *Teori Herzberg* yang mengatakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan. *Herzberg* membagi motivasi kedalam dua bentuk motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi yang bersifat intrinsik

Yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri pegawai seperti harapan dan keinginan dalam bekerja dengan pengharapannya.

2. Motivasi bersifat ekstrinsik

Yaitu motivasi yang berasal dari luar diri pegawai seperti kompensasi berupa gaji, tunjangan, insentif, penghargaan, hubungan kerja, lingkungan kerja, kebijakan pemimpin, pengawasan dan pengembangan.

**c. Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan hasil dari kerja yang dilakukan dan bagaimana proses mencapai hasil tersebut. Menurut (*Sentono 1999*), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum.

Kinerja pegawai adalah suatu pekerjaan yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya yang dibebankan kepadanya



(Siswanto:1999).Dijelaskan pula indikator dari kinerja pegawai antara lain sebagai berikut:

**1. Prestasi kerja**

Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya,yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.

**2. Kesetiaan atau loyalitas**

Kesanggupan untuk menaati,melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab yang di buktikan melalui tingkah laku dan sikap.

**3. Tanggung jawab**

Kemampuan seseorang pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas kantor yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

**4. Ketaatan**

Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak menyalahgunakan wewenang profesi pegawai.

**5. Kejujuran**

Sikap seseorang pegawai dalam mempertanggungjawabkansegala tindakan pelayanan pegawai yang diberikan kepada masyarakat baik secara teknis maupun administratif.

**6. Kerjasama**

Berkoordinasi dengan sesama rekan kerja maupun dengan lintas sektoral

#### **7. Prakarasa**

Suatu tindakan yang diambil oleh pegawai untuk mengembangkan profesi.

#### **8. Kepemimpinan**

Kemampuan seseorang untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat di optimalkan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan.

Dalam Kamus besar bahasa Indonesia dikemukakan arti kinerja sebagai berikut: 1).Sesuatu yang dicapai, 2).Prestasi yang diperlihatkan kemampuan bekerja (*Pusat Pembinaan Bahasa Indonesia :503*).

Pendapat diatas untuk mengukur kinerja seseorang dapat tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari dan dapat juga kinerja tersebut hanya merupakan sebagian dari kemampuan kerja sesungguhnya yang dimiliki oleh seorang karyawan.Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan kerja yang tampak dalam situasi kerja sehari-hari.Jadi kinerja berkenaan dengan apa yang dihasilkan dari tingkah lakunya.

Biasanya individu yang mempunyai tingkat kinerja tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tidak mencapai standar dikatakan sebagai individu yang tidak produktif orang yang berkinerja rendah dapat menyebabkan pekerjaannya kurang efektif.

(Simamora 1995) menjelaskan bahwa kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Beberapa pendapat di atas sudah menjelaskan definisi-definisi dari kinerja.

Dengan demikian untuk mengukur kinerja karyawan masalah yang paling pokok adalah menetapkan persyaratan-persyaratan pekerjaan atas kriterianya. Kriteria penilaian merupakan hal-hal yang pada dasarnya merupakan sifat-sifat atau ciri-ciri yang menunjukkan bahwa pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dengan baik. (Suprihanto, 1998).

Aspek-aspek penelitian kerja yang dapat diterapkan menurut Suprihanto adalah prestasi kerja, rasa tanggung jawab, kesetiaan dan pengabdian, prakarsa, kejujuran dan disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Aspek-aspek yang dinilai tersebut pada dasarnya masih dapat dikembangkan ataupun diperinci, sehingga dapat membantu dalam pelaksanaan penilaian.

Misalnya aspek prestasi kerja dapat diperinci menjadi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kemampuan bekerja sendiri, pemahaman dan pengenalan pekerjaan, kemampuan memecahkan permasalahan yang dicapai oleh seseorang karyawan. Penilaian terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab pekerjaannya di tempat kerja dilakukan oleh atasan langsung dan atasan tidak langsung

dari karyawan. Berdasarkan kerangka pemikiran teori yang ada, untuk mengetahui keterkaitan Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja

**d. Hipotesis**

Hipotesis yang disajikan dalam penelitian ini adalah “Ada Hubungan Lingkungan Kerja dan motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dirjend. Sumber Daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Mesuji Sekampung Provinsi Lampung”