

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kinerja Pegawai

2.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai di dalam tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Bernardin dan Russel (dalam Setiawan, 2015) menyatakan bahwa, kinerja merupakan hasil yang didapatkan dari fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Mathis dan Jackson (dalam Sule dan Priansa, 2018) menyatakan bahwa, kinerja merupakan apa yang dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Rotundo dan Sackett (dalam Tentama, 2015) menyatakan bahwa, kinerja merupakan tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan dari organisasi. Nawawi (2013) menyatakan bahwa, kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh individu dalam organisasi.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai pegawai dalam pekerjaannya, berupa hasil kerja berdasarkan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dengan apa yang terjadi dapat dievaluasi dengan sangat baik.

2.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Pelaksanaan kinerja sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerja sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Adapun faktor tersebut dipaparkan oleh Mathis dan Jackson (dalam Sule dan Priansa,

2018) menyatakan bahwa faktor-faktor kinerja pegawai yaitu :

a. Kemampuan Individual

Kemampuan individual mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja pegawai tersebut memiliki tingkat keterampilan yang baik maka pegawai tersebut akan mendapatkan kepuasan kerja.

b. Usaha yang Dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dengan demikian, pegawai memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, tetapi tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dan tingkat upaya. Tingkat keterampilan merupakan cerminan dari apa yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cerminan dari apa yang dilakukan.

c. Lingkungan Organisasional

Dalam lingkungan organisasional, organisasi menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi dan manajemen.

Dari uraian diatas, dapat dipaparkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kemampuan pegawai, motivasi pegawai, fasilitas

bagi pegawai dan manajemen organisasi yang baik.

2.1.3. Aspek-aspek Kinerja Pegawai

Aspek- aspek kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi. Menurut Bernardin dan Russel (dalam Setiawan 2015) terdapat 5 aspek-aspek kinerja pegawai yaitu sebagai berikut :

a. Kualitas

Kualitas merupakan hasil dari aktivitas yang dilakukan seorang pegawai yang pekerjaannya mendekati kata sempurna dalam artian pegawai dapat menyesuaikan beberapa cara dalam aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja pegawai dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkannya serta kesempurnaan tugas dari keterampilan dan kemampuan pegawai.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit ataupun jumlah aktivitas yang telah diselesaikan pegawai. Kuantitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas pekerjaan yang ditugaskan kepadanya beserta hasilnya yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang telah diselesaikan pegawai pada awal waktu yang dapat dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil jangka pendek yang telah dicapai serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu

aktivitas yang akan diselesaikan diawal waktu sampai berakhirnya aktivitas tersebut.

d. Efektivitas (*Effectiveness*)

Efektivitas merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dengan baik, dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada. Efektivitas juga berkaitan dengan tingkat keberhasilan yang dihasilkan oleh seseorang atau organisasi dengan cara tertentu sesuai dengan tujuannya.

e. Hubungan Antar Perseorangan (*Interpersonal Impact*)

Hubungan antar perseorangan merupakan tingkatan di mana seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain dan juga pada bawahan.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kinerja pegawai yaitu terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan hubungan antar perseorangan.

2.1.4. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai dibuat untuk mengukur tentang apa saja yang ada pada kinerja pegawai. Adapun indikator tersebut dipaparkan oleh Mondy, dkk (dalam Sule dan Priansa, 2018) menyatakan bahwa :

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity Of Work*)

Kuantitas pekerjaan berkaitan dengan berapa banyak pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu.

2. Kualitas Pekerjaan (*Quality Of Work*)

Kualitas pekerjaan berkaitan dengan pertimbangan ketelitian, kerapian dan kelengkapan dalam menangani tugas yang ada didalam organisasi.

3. Kemandirian (*Dependability*)

Kemandirian berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk bekerja dan melaksanakan tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian menggambarkan adanya komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

4. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif berkaitan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berpikir, dan kesedian untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

5. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Adaptabilitas berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitar tempat bekerja.

6. Kerja Sama (*Cooperation*)

Kerja sama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan pegawai untuk bekerja secara bersama-sama dengan orang lain.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja pegawai yaitu terdiri dari kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, dan kerja sama.

2.2. Lingkungan Kerja

2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala hal yang mendukung aktivitas pegawai dalam pekerjaan. Tiffin dan cormick (dalam Handayani, 2014) menyatakan bahwa, lingkungan kerja adalah cara pandang pegawai tentang kondisi yang ada dilingkungan perusahaan yang ikut memberikan pengaruh bagi perilaku kerja pegawai. Sedarmayati (2011) menyatakan bahwa, lingkungan kerja adalah suatu tempat yang didalamnya terdapat sejumlah kelompok dimana terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Munandar (2014) menyatakan bahwa, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan baik secara fisik maupun psikis, seperti tata letak ruang, dan perangkat keras, kebersihan, musik dan lain-lain. Saydam (dalam kemala, 2018) menyatakan bahwa, lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat memberi dampak bagi pekerjaan itu sendiri.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang ada disekitar para pekerja seperti hubungan antar pekerja dan fasilitas-fasilitas yang dapat digunakan oleh pekerja yang berada di sekitar pekerja yang dapat memberi dampak secara langsung terhadap pekerjaan pegawai dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah faktor penting dalam kinerja pegawai. Adapun faktor lingkungan kerja tersebut dipaparkan oleh Munandar (2014) menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja yaitu :

a. Penerangan (*Illuminasi*)

Untuk pekerjaan tertentu diperlukan kadar cahaya tertentu sebagai penerangan. Pekerjaan memerlukan ketelitian dan kejelian mata, oleh sebab itu penerangan cahaya yang baik diperlukan agar tidak mengganggu kegiatan bekerja.

b. Warna

Penggunaan warna pada ruangan dan peralatan kerja erat kaitannya dengan *iluminasi*. Penggunaan kombinasi warna yang baik dapat meningkatkan produksi dan semangat kerja.

c. Bising (*Noise*)

Kebisingan dapat mengganggu pekerjaan, bising dalam lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional seperti menjadi mudah marah, gelisah dan lain sebagainya.

d. Musik Dalam Bekerja

Musik dalam bekerja dapat menciptakan suasana akustik yang dapat menghasilkan efek yang menguntungkan pada pikiran.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya adalah pencahayaan, warna, kebisingan dan musik. Pegawai akan bekerja dengan baik di lingkungan pekerjaan yang tenang dan nyaman.

2.2.3. Aspek-aspek Lingkungan Kerja

Aspek lingkungan kerja menurut Tiffin dan Cormick (dalam Handayani, 2014), yaitu menyatakan bahwa aspek lingkungan kerja terdiri dari :

- a. Lingkungan kerja fisik yang terdiri dari :
 1. Peralatan kerja, yaitu alat dan bahan yang tersedia merupakan komponen yang menunjang dalam suatu aktivitas pekerjaan.
 2. Sirkulasi udara, yaitu sirkulasi udara yang cukup di dalam ruangan kerja sangat diperlukan agar ruangan tidak pengap.
 3. Penerangan, yaitu masalah penerangan tidak hanya berdasar pada penerangan listrik saja tetapi juga termasuk penerangan dari sinar matahari.
 4. Tingkat kebisingan, yaitu suara bising akan mengganggu konsentrasi dalam melakukan pekerjaan.
 5. Tata ruangan kerja, yaitu penataan, perawatan, ruang kantor mempunyai pengaruh yang cukup besar pada diri seseorang dalam melakukan pekerjaan.
- b. Lingkungan kerja psikososial yang terdiri dari :
 1. Kebutuhan pekerja, yaitu kebutuhan pekerja meliputi imbalan, prestasi dan adanya pengakuan dari pihak perusahaan atau instansi perkantoran atas hasil kerja mereka.
 2. Norma kerja kelompok, yaitu meliputi prosedur dan pedoman yang memuat norma standar atau sasaran kerja sehari-hari yang dilakukan dalam kelompok kerja.

3. Peran dan sikap pekerja, yaitu pegawai sebagai seorang pekerja mempunyai sikap dan tanggung jawab terhadap tugas yang diemban dan hal tersebut akan mempengaruhi sikapnya dalam bekerja.
4. Hubungan antar rekan kerja, yaitu terkait hubungan diantara pegawai itu sendiri serta kerja sama diantara mereka.
5. Hubungan antara pegawai dengan atasan, yaitu hubungan antara pegawai dengan atasan terkait bagaimana komunikasi diantara mereka serta mengenai kebijaksanaan atasan.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikososial.

2.2.4. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja untuk mengukur apa saja yang ada didalam lingkungan kerja. Nitisemito (dalam Pramudita, 2016) menyatakan bahwa, indikator-indikator lingkungan kerja yaitu :

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu segala keadaan yang berbentuk secara fisik yang berada disekitar tempat kerja, terdiri dari pewarnaan, kebersihan, penerangan, dan pertukaran udara.

b. Lingkungan kerja psikis

Lingkungan kerja psikis yaitu segala keadaan yang dapat mempengaruhi psikologi seseorang ditempat kerja, terdiri dari musik, kebisingan, dan jaminan terhadap keamanan.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja

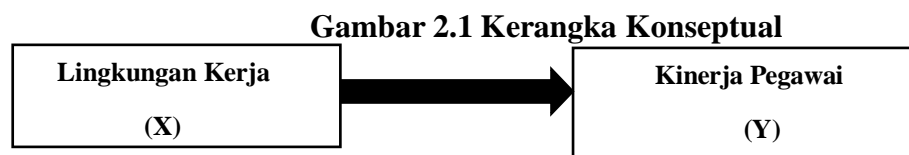
adalah mengenai lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

2.3. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Salah satu faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja untuk pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik seperti adanya pencahayaan di dalam ruang kerja, suhu udara di dalam ruang kerja, kebisingan yang ada di dalam ruang kerja dan keamanan ditempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik seperti uraian pekerjaan yang sesuai, hubungan antara pegawai dengan atasan dan hubungan antara pegawai dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja memberi dampak langsung bagi pegawai di tempat kerja yang memiliki hubungan terhadap kinerja termasuk keinginan pegawai untuk bekerja. Faktor kinerja selain di pengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi juga di pengaruhi oleh kondisi fisik pekerjaan. Kondisi fisik pekerjaan meliputi lingkungan kerja yang baik, nyaman, tenang sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai. Marliani (2015) menyatakan bahwa, kondisi fisik pekerjaan merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan dari pegawai yang bekerja didalamnya. Kondisi kerja yang dimaksud adalah kondisi kerja yang baik, yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk menjalankan aktivitasnya dengan baik. Kondisi kerja meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan manusiawi merupakan salah satu faktor pendorong semangat dan efisiensi kerja pegawai. Apabila lingkungan kerja buruk akan menimbulkan penyakit akibat dari kerja.

Lingkungan kerja yang baik dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Di samping dampaknya terhadap prestasi kerja, kondisi kerja fisik memiliki dampak terhadap kesehatan mental dan keselamatan kerja seorang tenaga kerja (Munandar, dalam kemala, 2018). Kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan aspek lingkungan kerja. Aspek lingkungan kerja yang berpengaruh besar adalah kondisi lingkungan kerja yang dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Kedua kondisi lingkungan kerja ini saling berhubungan dan saling seimbang. Dengan aspek lingkungan kerja yang seimbang ini, pekerjaan akan semakin baik dan kinerja pegawai akan baik sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan baik.

2.4. Kerangka Konseptual



2.5. Hipotesis

Berdasarkan pemaparan diatas, serta pendapat ahli mengenai judul “Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara”. Hipotesis pada penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, yang artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai. Begitupun sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja pegawai maka semakin buruk pula kinerja pegawai.