

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala keadaan yang mengelilingi pegawai, yang turut memengaruhi bagaimana mereka menjalankan aktivitas pekerjaannya. Kondisi tersebut meliputi unsur yang bersifat fisik dan nonfisik, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap pelaksanaan pekerjaan.¹⁰ Kurt Lewin dalam Pulungan dkk mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku individu melalui interaksi antara kondisi pribadi dan lingkungan. oleh sebab itu, kondisi tempat kerja yang mendukung dapat memacu peningkatan performa pegawai.¹¹ Sutrisno menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan seluruh sarana serta keadaan yang berada di sekitar pegawai yang berdampak pada kinerja saat bekerja.¹² Lingkungan kerja mencakup fasilitas dan perlengkapan, kondisi fisik seperti kebersihan dan pencahayaan, suasana tenang, serta hubungan interpersonal di tempat kerja.

¹⁰ Joni Sapriyanto, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KECAMATAN SAKOKOTA PALEMBANG," *JIADS: Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Sosial* 18, no. 2 (2023): 183–99.

¹¹ Arnita Br Pulungan, M Ali Musri, and Nirwana Br Bangun, "YUME : Journal of Management Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening" 8, no. 1 (2025): 437–45.

¹² Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2016). 23

Menurut Sedarmayanti, pengaruh lingkungan kerja yang kondusif umumnya baru terlihat dalam jangka waktu yang relatif panjang, sedangkan kondisi kerja yang tidak mendukung justru dapat menambah beban kerja serta menghambat terwujudnya sistem kerja yang efektif.¹³ Merujuk pada berbagai pandangan para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berperan signifikan dalam menunjang kinerja pegawai, sebab kondisi kerja yang mendukung akan menciptakan suasana yang nyaman dan produktif. Teori Kurt Lewin digunakan sebagai landasan konseptual untuk menjelaskan bahwa perilaku kerja dipengaruhi oleh lingkungan. Di sisi lain, pengukuran variabel lingkungan dalam penelitian ini, aspek lingkungan kerja didasarkan pada indikator-indikator yang dirumuskan oleh pakar manajemen sumber daya manusia.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori utama, yaitu aspek fisik dan nonfisik, yang masing-masing memiliki penjelasan sebagai berikut:¹⁴

¹³Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja* (Bandung: mandar maju, 2001). 89

¹⁴Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2001). 110

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup beragam elemen nyata yang berada di area kerja dan berpotensi memengaruhi pegawai, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung, serta dapat dikelompokkan ke dalam dua bagian berikut:¹⁵

- 1) Lingkungan fisik yang secara langsung dimanfaatkan oleh pegawai, misalnya perlengkapan tempat kerja seperti meja, kursi, stasiun kerja, dan peralatan sejenis lainnya.
- 2) Lingkungan perantara meliputi berbagai faktor yang berdampak pada kondisi pegawai secara tidak langsung, contohnya bau yang kurang menyenangkan, suhu, ventilasi, tingkat kelembaban, pencahayaan, kebisingan dari getaran mesin, dan sebagainya.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja nonfisik mencakup berbagai hal yang berhubungan dengan interaksi dalam pekerjaan, baik antara pegawai dan atasan, sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan.¹⁶ Unsur nonfisik dalam lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting. Instansi perlu membangun suasana yang mendorong kolaborasi antara

¹⁵C K Tambingon and B Tewal, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia," *Jurnal EMBA* 7, no. 4 (2019): 4610–19.

¹⁶Muhammad Alhari Ramadana, Isni Andriana, and Wita Farla, "Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada PT. Kimia Farma Apotek Palembang," *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal* 6, no. 1 (2024): 125–220, <https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i1.3362>.

atasan, bawahan, dan sesama pegawai.¹⁷ Hal tersebut dapat membentuk suasana kerja yang ditandai dengan rasa kekeluargaan, komunikasi yang berjalan dengan baik, serta kemampuan pengendalian diri dalam lingkungan instansi. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik mencakup beberapa aspek berikut:¹⁸

- 1) Lingkungan sosial, misalnya latar belakang keluarga, memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja pegawai.¹⁹ Misalnya, faktor-faktor misalnya kondisi keluarga, banyaknya anggota dalam rumah tangga, tingkat kesejahteraan, serta faktor lainnya yang sejenis.
- 2) Status sosial berperan dalam menentukan otoritas individu, dengan status yang lebih tinggi memungkinkan kebebasan lebih besar dalam keputusan.
- 3) Faktor hubungan industrial menitikberatkan pada relasi kerja, baik antarpegawai maupun antara pegawai dengan atasan.²⁰ Sistem yang mengelola informasi berperan dalam memperlancar dan

¹⁷Lutfiyah Rahma Wati and Sungkono Sungkono, "Analisis Lingkungan Kerja Pada Perum Peruri (Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia)," *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 3, no. 3 (2023): 143–54, <https://doi.org/10.55606/optimal.v3i3.1812>.

¹⁸Almas Nurul Izzah, Singgih Aji Purnomo, and Mohammad Muhtadi, "Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru MTs Al-Amanah Al-Gontory" 7, no. 2 (2024): 374–87.

¹⁹Augustine Imonikhe, "Organizational Environment and the Impact of Cultural, Social and Personal Factors on Employee Job Satisfaction and Performance," *World Journal of Advanced Research and Reviews* 21, no. 1 (2024): 2871–82, <https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.21.1.0262>.

²⁰N P E Ariani and R Atidira, "Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai," *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 7, no. 1 (2025): 175–84.

mempercepat komunikasi antarpegawai dengan menyediakan fasilitas teknis yang memadai.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja merupakan ukuran atau kriteria yang digunakan untuk menilai tingkat kelayakan dan efektivitas kondisi tempat kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik (psikososial). Indikator ini menunjukkan sejauh mana lingkungan kerja mampu mendukung kenyamanan, meningkatkan motivasi, serta memengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.²¹ Sedarmayanti menjelaskan bahwa lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, mencakup seluruh kondisi di sekitar pegawai yang turut memengaruhi cara pegawai melaksanakan pekerjaannya.

a. Indikator Lingkungan Kerja Fisik (*Physical Work Environment*)

Lingkungan kerja fisik merupakan elemen nyata di kantor atau fasilitas kerja yang langsung dirasakan oleh pegawai seperti:²²

²¹Yohanes B Windo Thalibana, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja", Yohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). Inisi, " *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen* 1, no. 4 (2022): 01–09.

²²Muhammad Aldy Alamsyah, Miftahul Munir, and Anita Sumelvia Dewi, "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Sumber Rejeki," *Kajian Ekonomi Dan Akuntansi Terapan* 2, no. 3 (2025): 129–41, <https://doi.org/10.61132/keat.v2i3.1564>.

- 1) Penerangan: kondisi pencahayaan yang memadai untuk mendukung kenyamanan visual dan konsentrasi saat bekerja. Pencahayaan yang terlalu kurang atau terlalu berlebihan dapat menimbulkan kelelahan pada mata, memicu sakit kepala, serta berdampak pada penurunan kinerja.²³
 - 2) Suhu: suhu ruangan yang tidak sesuai, udara pengap, atau ventilasi buruk akan menurunkan konsentrasi kerja dan membuat pegawai lelah.²⁴
 - 3) Kebisingan: Tingkat kebisingan yang tinggi akan mengganggu konsentrasi, meningkatkan tingkat stres, dan menurunkan produktivitas pegawai.²⁵
 - 4) Ruang Kerja: Tata ruang yang baik (ergonomis, tidak sempit, dan memadai untuk interaksi serta kerja tim) akan memperlancar koordinasi dan mengurangi konflik antarrekan kerja.²⁶
- b. Indikator Lingkungan Nonfisik (*Non-Physical/psychosocial*)

²³Erwin Velanton Tandilino, Dharma Widada, and Farida Djumiaty Sitania, "(Journal of Industrial and Manufacture Engineering)," *JIME (Journal of Industrial and Manufacture Engineering)* 5, no. 1 (2023): 30–40.

²⁴Meindro Waskito and Sri Sumarni, "PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MNC Sekuritas," *Kinerja* 6, no. 01 (2023): 94–107, <https://doi.org/10.34005/kinerja.v6i01.2726>.

²⁵Ratnasartika Aprilyani and Susatyo Yuwono, "Implikasi Persepsi Kebisingan Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja," *Psikostudia : Jurnal Psikologi* 9, no. 3 (2020): 164, <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i3.4125>.

²⁶Chealsy Lawren and Sanny Ekawati, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA Di Bogor," *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 5, no. 1 (2023): 149–58, <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22561>.

Aspek nonfisik berkaitan dengan kondisi psikologis dan sosial di organisasi, yaitu bagaimana pegawai berinteraksi dan merasakan suasana kerja.²⁷

- 1) Hubungan Atasan dan Bawahan: hubungan kerja yang harmonis dapat membuat pegawai merasa dihargai, lebih termotivasi, serta lebih aktif terlibat dalam pelaksanaan tugasnya.²⁸ Sebaliknya, hubungan yang tegang menyebabkan tekanan psikologis dan berkurangnya produktivitas.
- 2) Hubungan Antar Rekan Kerja: kerja sama tim dan komunikasi antar rekan meningkatkan kecepatan penyelesaian tugas dan mengurangi konflik.²⁹ Lingkungan sosial yang baik juga meningkatkan rasa solidaritas dan keterlibatan pegawai.
- 3) Komunikasi Organisasi: komunikasi yang jelas dan terbuka memudahkan koordinasi tugas, menyampaikan umpan balik, dan mengurangi kesalahpahaman.³⁰ Melalui komunikasi yang

²⁷ Nisaâ€™™ Ulul Mafra, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Terhadap Kinerja Pegawai P.T. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Palembang," *Jurnal Ecoment Global* 4, no. 1 (2019): 1–16, <https://doi.org/10.35908/jeg.v4i1.566>.

²⁸ Lawren and Ekawati, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA Di Bogor."

²⁹ Ignatius Soni Kurniawan, "Volume 19 Issue 2 (2022) Pages 484-491 KINERJA : Jurnal Ekonomi Dan Manajemen ISSN : 1907-3011 (Print) 2528-1127 (Online) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik , Kompensasi Dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Individu Effect of Non-Physical Work Enviro" 19, no. 2 (2022): 484–91.

³⁰ Lawren and Ekawati, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA Di Bogor."

efektif, informasi dapat tersampaikan dengan jelas, hubungan kerja menjadi lebih baik, dan kinerja pegawai meningkat.

- 4) Dukungan Pimpinan: dukungan pimpinan berupa pengakuan, pembinaan, dan arah kerja yang jelas penting untuk meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja.³¹ Dukungan dari pimpinan berperan signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja sekaligus memacu motivasi pegawai.

B. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Dari segi etimologi, istilah kinerja merujuk pada prestasi kerja (*performance*). Dalam Ali Poursafar John Paul Campbell mengatakan bahwa kinerja dapat dimaknai sebagai wujud perilaku atau aktivitas yang ditampilkan oleh seseorang. dalam melaksanakan tugas yang dilakukan individu dalam melaksanakan pekerjaannya yang berkontribusi terhadap kinerja organisasi tidak hanya dinilai berdasarkan kinerja, namun juga mempertimbangkan bagaimana proses serta perilaku kerja yang dijalankan atau ditunjukkan oleh pegawai, yang di pengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan pengetahuan kerja.³² Berdasarkan pandangan

³¹Kurniawan, "Volume 19 Issue 2 (2022) Pages 484-491 KINERJA : Jurnal Ekonomi Dan Manajemen ISSN : 1907-3011 (Print) 2528-1127 (Online) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik , Kompensasi Dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Individu Effect of Non-Physical Work Enviro."

³²Ali Poursafar et al., "The Relationship between Developmental Performance Appraisal, Organizational Support, Organizational Commitment and Task Performance: Testing a Mediation Model," *International Journal of Human Resource Studies* 4, no. 2 (2014): 50, <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i2.5765>.

Wahyudi yang menjelaskan bahwa secara umum kinerja terbagi dibedakan menjadi dua kategori, yakni kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merujuk pada capaian kerja pegawai yang dilihat dari aspek mutu hasil pekerjaan dan aspek jumlah yang disesuaikan dengan tolok ukur kerja yang telah ditetapkan, sementara itu kinerja organisasi merupakan hasil gabungan dari kontribusi individu serta kerja tim.³³ Kinerja merupakan hasil dari perpaduan dalam melaksanakan tugas, seseorang membutuhkan motivasi yang cukup serta rasa percaya diri dan kemampuan tertentu untuk menyelesaikannya dengan baik.³⁴ Capaian pekerjaan merupakan keluaran yang dihasilkan dari pelaksanaan tugas, yang selanjutnya dievaluasi dalam periode tertentu sesuai dengan ketentuan atau kesepakatan yang berlaku.

Sutrisno menjelaskan bahwa kinerja merupakan pencapaian kerja pegawai yang dievaluasi dari berbagai aspek, seperti mutu hasil, jumlah pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian, serta kemampuan dalam bekerja sama, yang diarahkan untuk memenuhi sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.³⁵ Hesti Widayanti mengemukakan bahwa kinerja merupakan capaian kerja pegawai yang diperoleh melalui usaha dalam memenuhi

³³ Bambang Wahyudi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Sulita, 2002). 67

³⁴ Hatidah Hatidah and Agung Indriansyah, "Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Cv Mitra Celular Palembang," *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif* 1, no. 1 (2022): 179–89, <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.39>.

³⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana (Prenada Media Group), 2016). 88

target mutu dan jumlah, sesuai dengan tanggung jawab yang diemban..³⁶

Rafiq menjelaskan bahwa kinerja berkaitan dengan sejauh mana seseorang memberikan sumbangan terhadap organisasi.³⁷ Peningkatan kinerja, baik secara individu maupun kelompok, dijadikan perhatian penting untuk memperbaiki kinerja organisasi.

Kurnia & Sitorus berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah keseluruhan kapasitas individu dalam bekerja untuk mencapai tujuan dengan efisiensi, yakni usaha yang lebih kecil dibandingkan hasil yang dicapai.³⁸ Di sisi lain, kinerja dalam suatu jabatan secara menyeluruh dapat dipandang sebagai akumulasi atau rata-rata dari hasil kerja berbagai fungsi maupun kegiatan yang dijalankan oleh pegawai. Setelah menjelaskan berbagai definisi mengenai kinerja pegawai, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah capaian dari pelaksanaan pekerjaan yang berhasil diraih oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu, yang mencerminkan tingkat keberhasilan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh pihak organisasi.

³⁶Hesti Widayanti, "Kinerja Karyawan," *Jurnal Bintang Manajemen* 2 No. (2024): hlm. 21.

³⁷A Rafiq, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta.," *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen* 3, no. 1 (2019): 105–14, <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5127>.

³⁸Kurnia & sitorus, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Global* (Jakarta: Andi, 2022). 45

2. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai merupakan ukuran atau standar yang Instrumen tersebut dimanfaatkan sebagai alat ukur untuk mengetahui tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan peran, kewajiban, serta pekerjaannya dengan cara yang tepat guna dan berdaya guna.³⁹ Menurut Stephen P. Robbins, kinerja pegawai dapat dinilai melalui beberapa indikator berikut:⁴⁰

a. Kualitas kerja (*Quality of Work*)

Kualitas kerja adalah tingkat ketepatan, kerapian, dan kesempurnaan hasil pekerjaan yang dilakukan pegawai.⁴¹ Mutu hasil pekerjaan mencerminkan kecakapan karyawan dalam menghasilkan output yang selaras dengan ketentuan dan tolok ukur yang ditetapkan oleh institusi, menunjukkan minimnya kekeliruan dalam pekerjaan serta tercapainya standar kualitas yang telah ditentukan sebelumnya.

b. Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*)

Volume pekerjaan merujuk pada banyaknya tugas yang mampu dirampungkan oleh karyawan dalam rentang waktu yang telah

³⁹M. Ansyar Bora, Tommy Saputra, and Andi Haslindah, "Penentuan Indikator Pengukuran Kinerja Pegawai Bidang Perlindungan Lingkungan Hidup Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam," *ILTEK : Jurnal Teknologi* 15, no. 02 (2020): 67–72, <https://doi.org/10.47398/iltek.v15i02.26>.

⁴⁰Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: PT Remaja Roskarya). 56

⁴¹Safwan Kamal, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Penghargaan (Reward) Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen* 4, no. 2 (2020): 111–22.

ditetapkan.⁴² Kuantitas kerja berkaitan dengan tingkat produktivitas pegawai dengan kemampuan menuntaskan pekerjaan tepat pada batas waktu yang ditentukan sekaligus memenuhi jumlah beban kerja yang telah direncanakan.

c. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Aspek ketepatan waktu merefleksikan tingkat kemampuan pegawai dalam menuntaskan pekerjaan berdasarkan batas akhir yang telah ditetapkan maupun disepakati bersama.⁴³ Ketepatan penyelesaian pekerjaan menjadi cerminan keteraturan sikap dan kecakapan pegawai dalam mengelola serta menuntaskan berbagai tanggung jawab yang diembannya.

d. Efektivitas

Efektivitas menggambarkan derajat pencapaian hasil dari suatu aktivitas atau lembaga dalam merealisasikan sasaran yang telah dirumuskan sebelumnya.⁴⁴ suatu kegiatan dikatakan efektif apabila hasil yang direncanakan, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun waktu.

⁴²Arsyilia Zhahral and Calvin Edo Wahyudi, "Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi Di Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo," *Responsive* 8, no. 3 (2025): 429–40, <https://doi.org/10.24198/responsive.v8i3.63781>.

⁴³Cosmas and Hasniati Sangkala, "Analisis Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Pelatihan Dan Pendidikan Dan Pemberian Insentif," *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial* 12, no. 2 (2021): 45–54, <http://ejournal.unmus.ac.id/index.php/ekosos>.

⁴⁴Mirwanto Mirwanto and Ida Faridah, "Efektivitas Kinerja Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Lampung," *Jurnal STIA Bengkulu: Committe to Administration for Education Quality* 8, no. 2 (2022): 69–74, <https://doi.org/10.56135/jsb.v8i2.38>.

e. Kemandirian

Kemandirian adalah kemampuan individu untuk melaksanakan tugas, mampu membuat keputusan serta menangani masalah secara mandiri tanpa bantuan pihak lain. Kemandirian juga berkaitan dengan kepercayaan diri serta tanggung jawab individu terhadap hasil kerjanya.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Sejumlah unsur yang turut menentukan tinggi rendahnya performa kerja di antaranya meliputi:

a. Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan dipahami sebagai daya individu dalam menjalankan pekerjaannya, yang tercermin dari penguasaan wawasan, kecakapan teknis, dan rekam pengalaman yang dimilikinya.⁴⁵ Pegawai yang mempunyai kemampuan yang tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

b. Motivasi Kerja

Motivasi adalah tenaga pendorong yang tumbuh dari diri karyawan sehingga ia terdorong untuk menjalankan pekerjaannya

⁴⁵Mellysa Pusparani, "Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)," *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2, no. 4 (2021): 534–43, <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/466>.

secara optimal guna mencapai hasil yang diharapkan oleh organisasi.⁴⁶

Motivasi yang kuat akan mendorong antusiasme serta efektivitas kerja pegawai.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja meliputi keadaan nyata di tempat kerja, antara lain penerangan, temperatur ruangan, serta kelengkapan sarana yang tersedia, serta kondisi nonfisik seperti hubungan antarpegawai dan suasana dalam organisasi.⁴⁷ Lingkungan yang kondusif meningkatkan kenyamanan dan produktivitas.

d. Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan atasan mempengaruhi semangat, arahan peningkatan kinerja.⁴⁸ Kepemimpinan berperan penting dalam mengarahkan, membimbing, dan memotivasi agar pegawai dapat melaksanakan tugas secara efektif demi tercapainya tujuan organisasi.

e. Disiplin Kerja

Disiplin kerja meliputi ketaatan pada peraturan, kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu, dan kesadaran atas tanggung jawab

⁴⁶Ayu Nurafni Octavia, Puja Prihatini, and Diah Cahyani Saraswati, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan CV Tri Setya Abadi," *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi (EMBA)* 2, no. 01 (2023): 01–10, <https://doi.org/10.34152/emba.v2i01.647>.

⁴⁷Susanti Usman, "Usman, Susanti, et Al. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya).*Jurnal Pendidikan Tambusai* 7.2 (2023)" 7 (2023): 10462–68.

⁴⁸Nikodimnus, "Kepemimpinan Dalam Mengelola Organisasi," *FOKUS : Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang* 21, no. 1 (2023): 187–91, <https://doi.org/10.51826/fokus.v21i1.733>.

pekerjaan.⁴⁹ Tingkat disiplin yang tinggi berkorelasi dengan peningkatan kinerja.

f. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merefleksikan rasa senang dan penerimaan positif yang dirasakan pegawai terhadap aktivitas kerja yang dilakukannya.⁵⁰ Pegawai yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya pada umumnya menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi serta menunjukkan loyalitas yang lebih besar terhadap organisasi.

g. Kompensasi

Kompensasi atau imbalan yang diberikan secara adil berpotensi menumbuhkan semangat kerja sekaligus menggerakkan pegawai untuk memberikan kinerja yang lebih maksimal.⁵¹ Kompensasi menjadi elemen krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berhubungan dengan pemberian balas jasa sebagai wujud apresiasi lembaga kepada pegawai atas kontribusi kerja yang telah diberikan.

C. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Lingkungan kerja adalah stimulus eksternal yang mempengaruhi individu. ketika lingkungan kerja menunjang (misalnya fasilitas cukup, suasana nyaman, interaksi positif), pegawai merespon dengan motivasi kerja

⁴⁹Olivia Laura Sahertian Alda, "VOL 3 , NO . 1 , MARET 2024 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Administrasi Terapan* 3, no. 1 (2024): 218–28.

⁵⁰2013 : 276 Usman, "Bab Ii Landasan Teori," 2013.

⁵¹E G P Experts and E G Community, "Compensation Management: [Manajemen Kompensasi]" 2, no. 1 (2009): 40–46, <https://books.google.co.id/books?id=cnyKEQAAQBAJ>.

lebih tinggi hasilnya kinerja meningkat. Sebaliknya, lingkungan yang buruk bisa memicu stres kinerja menurun.⁵² Berdasarkan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia, performa pegawai dipengaruhi oleh berbagai keadaan yang berasal dari dalam lingkungan organisasi, termasuk lingkungan kerja fisik maupun nonfisik. Suasana kerja yang mendukung meliputi unsur fisik, misalnya penerangan, kebersihan, serta temperatur ruangan, dan juga unsur sosial-psikologis seperti interaksi serta relasi antarkaryawan serta dukungan dari atasan; serta aspek organisasi seperti aturan dan budaya kerja yang berlaku.⁵³ Ketika semua ini baik, pegawai merasa dihargai kinerja optimal.

Kondisi tempat kerja menjadi salah satu unsur krusial yang berperan dalam menentukan keberhasilan pencapaian performa karyawan, karena kondisi di dalamnya memiliki pengaruh langsung terhadap proses penyelesaian pekerjaan.⁵⁴ Lingkungan kerja dapat dinilai baik apabila pegawai mampu menjalankan tugasnya secara maksimal dalam keadaan yang berkondisi higienis, terlindungi, dan menyenangkan. Oleh sebab itu, penataan serta pengelolaan suasana kerja yang mendukung memegang peranan penting dalam mendukung tercapainya tujuan perpustakaan. Sebaliknya, ketika

⁵²Adinda Rindu Larasati, Nugroho Arimuljarto, and Zul Azhar, "NAMARA: Jurnal Manajemen Pratama," *Jurnal Manajemen Pratama* 1, no. 3 (2022).

⁵³Nur Shifaa Athirah Saidi et al., "The Relationship Between Working Environment and Employee Performance," *Journal of Cognitive Sciences and Human Development* 5, no. 2 (2019): 14–22, <https://doi.org/10.33736/jcshd.1916.2019>.

⁵⁴Yuyun Wahyuni, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pekerja Alih Daya Di PT Persona Prima Utama Cabang Yogyakarta," *ALBAMA: Jurnal Bisnis Administrasi Dan Manajemen* 15, no. 2 (2022): 52–62, <http://jurnal.amayogyakarta.ac.id/index.php/albama>.

suasana kerja kurang menunjang, kondisi tersebut berpotensi menurunkan tingkat performa karyawan serta melemahnya motivasi kerja pegawai.

Menurut George R. Terry, lingkungan kerja merupakan berbagai faktor atau kekuatan yang berpotensi berdampak pada performa karyawan, baik secara segera maupun melalui pengaruh tidak langsung di dalam organisasi.⁵⁵ Kemudian Wursanto berpendapat, Lingkungan kerja dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis, yakni yang pertama adalah lingkungan kerja yang bersifat fisik, yang mencakup seluruh aspek nyata dan dapat diindera dalam ruang kerja. Kedua, lingkungan kerja psikologis, yang meliputi faktor-faktor nonfisik yang memengaruhi karyawan namun tidak dapat ditangkap melalui panca indera.⁵⁶ Lingkungan kerja yang kondusif secara langsung memenuhi kinerja pegawai, karena kenyamanan, rasa aman, dan dukungan dalam lingkungan kerja memberikan dorongan kepada karyawan agar bekerja dengan lebih efisien dan menghasilkan produktivitas yang tinggi, disertai semangat serta konsentrasi yang baik, dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

Menurut Kurt Lewin kinerja pegawai dipahami sebagai keluaran dari perpaduan karakter pribadi dan kondisi tempat kerja yang digambarkan melalui rumusan $B = f(P, E)$. Ini menegaskan bahwa situasi kerja memegang peranan yang signifikan dalam mempengaruhi perilaku kerja pegawai dalam

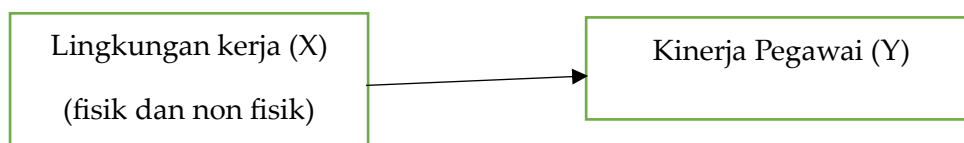
⁵⁵George R. Terry, *Principles of Management*, ed. R.D. Irwin (Irwin Series in Management), n.d. 35

⁵⁶I. G. Wursanto, *Manajemen Kepegawaian* (Yogyakarta, Indonesia: Kanisius, 1989). 56

Lilis Sulastr⁵⁷ Lingkungan kerja yang kondusif mampu mendorong peningkatan motivasi serta produktivitas kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menyebabkan penurunan kinerja. Dengan demikian, diduga bahwa kondisi tempat kerja memiliki dampak langsung terhadap tingkat kinerja pegawai, sehingga perlu dilakukan pengujian secara empiris dalam penelitian ini.

D. Kerangka Berpikir

Secara sistematis kerangka berpikir dapat dijelaskan seperti berikut:



Keadaan lingkungan tempat bekerja memiliki posisi yang sangat menentukan terhadap capaian performa karyawan dalam sebuah organisasi. Atmosfer kerja yang mendukung, terlindungi, dan menyenangkan mampu membangkitkan antusiasme pegawai sekaligus mengangkat kualitas kinerjanya. Sebaliknya, apabila suasana tempat kerja kurang mendukung, seperti pencahayaan yang buruk, suhu, interaksi antarpegawai yang kurang harmonis, maka hal tersebut bisa mengurangi hasil kinerja pegawai. Sehingga,

⁵⁷Lilis Sulastr⁵⁷ and Wisnu Uriawan, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0," *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen* 1, no. 1 (2020): 43–49, <https://doi.org/10.15575/jim.v1i1.8288>.

semakin kondusif semakin positif kondisi tempat kerja yang dirasakan karyawan, semakin optimal pula capaian kinerja yang dapat diwujudkan.

Menurut Kurt Lewin, perilaku seseorang ditentukan oleh hubungan timbal balik antara pribadi pekerja dan situasi di tempat ia beraktivitas. Dalam konteks ini, kondisi kerja sebagai unsur eksternal memegang peranan yang signifikan dalam membentuk perilaku pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dipercaya mampu meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori serta temuan studi sebelumnya, rumusan dugaan sementara dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 : Kondisi tempat kerja dinyatakan tidak memiliki pengaruh terhadap performa karyawan di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Toraja

H_1 : Kondisi lingkungan kerja dinyatakan memiliki pengaruh terhadap capaian kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Toraja.