

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Ermawati (2002) melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Citra Jepara Semarang”. Jumlah sampel yang digunakan adalah 128 orang responden dari 275 orang pegawai. Dari uji F menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima,  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  berpengaruh secara signifikan terhadap Y.

Desi Arisanti (2010) melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Administrator Pelabuhan Utama Di Belawan”. Jumlah sampel yang digunakan adalah 77 orang responden dari 340 orang pegawai. Dari uji F pada hipotesis kedua menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima,  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  berpengaruh secara signifikan terhadap Y.

#### **2.2 Teori Tentang Lingkungan Kerja**

##### **2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Pada peningkatan prestasi kerja pegawai perlu diperhatikan lingkungan kerja yang mendukung dan memadai sehingga pegawai merasa nyaman dan dapat bekerja sungguh–sungguh. Kesuksesan perusahaan sangat tergantung pada lingkungan kerja di dalam perusahaan karena para anggota yang melakukan kegiatan operasional

merasa betah dan menyukai lingkungan tempat bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor pendukung keselamatan dan kesehatan pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Menurut Nitisemito (2002) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mencakup aspek yang luas, tidak hanya meliputi aspek tempat pegawai melaksanakan pekerjaannya, tetapi juga aspek sarana dan prasarana yang ada di perusahaan seperti peralatan dan pekerjaan yang mendukung. Lingkungan kerja di dalam perusahaan mutlak untuk diperhatikan dan sangat menentukan dalam segala kegiatan perusahaan baik itu pemerintah maupun swasta.

Menurut Anies (2005) lingkungan kerja yang manusiawi dan lestari akan menjadi pendorong bagi kegairahan dan efisiensi kerja. Sedangkan lingkungan kerja yang melebihi toleransi kemampuan manusia tidak saja menurunkan produktivitas kerjanya, tetapi juga menjadi sebab terjadinya penyakit atau kecelakaan kerja.

Bekerja dengan tubuh dan lingkungan sehat, aman serta nyaman merupakan hal yang diinginkan oleh semua pegawai. Lingkungan fisik tempat kerja dan lingkungan perusahaan merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi sosial, mental dan fisik dalam kehidupan pegawai. Lingkungan tempat kerja yang sehat dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kesehatan pegawai, seperti peningkatan moral pegawai, penurunan absensi dan peningkatan produktivitas. Sebaliknya tempat kerja yang kurang sehat atau tidak sehat (sering terpapar zat yang berbahaya

mempengaruhi kesehatan) dapat meningkatkan angka kesakitan dan kecelakaan, rendahnya kualitas kesehatan pegawai meningkatnya biaya kesehatan dan banyak lagi dampak negatif lainnya, (*Occupational safety and health*).

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dimana pegawai tidak akan mungkin dapat melakukan pekerjaan sebagaimana yang diharapkan tanpa ditunjang lingkungan kerja yang mendukung, dan kenyamanan pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari sangat tergantung pada lingkungan tempat mereka bekerja. Jika ada hal-hal yang mengganggu pada lingkungan tempat pegawai tersebut bekerja secara langsung akan berdampak buruk pada konsentrasi bekerja para pegawai yang akhirnya berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2004) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

### **2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011) jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

## A. Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2004) “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

## B. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011), “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan”.

Menurut Nitisemito (2002) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

### **2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksiuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja

7. Bau tidak sedap ditempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu :

#### 1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- a. Cahaya langsung
- b. Cahaya setengah langsung
- c. Cahaya tidak langsung
- d. Cahaya setengah tidak langsung

#### 2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal,

dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

### 3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

#### 4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### 5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :



- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekuensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

#### 6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a. Konsentrasi bekerja
- b. Datangnya kelelahan
- c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap : mata, saraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

#### 7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang

tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### 8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

#### 9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

#### 10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

#### 11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga

keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Menurut Wursanto (2005) beberapa faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, dan lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis.

Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik lingkungan kerja, yang antara lain meliputi :

1. Keadaan bangunan, gedung atau tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja para pegawainya.
2. Tersedia beberapa fasilitas seperti : peralatan kerja yang cukup memadai, tersedianya tempat istirahat, kantin atau kafetaria, tempat ibadah, tempat pertemuan dan sebagainya.
3. Letak gedung atau tempat kerja yang strategis sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum.

Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis adalah segala sesuatu yang menyangkut segi psikis lingkungan kerja, yang antara lain meliputi :

1. Adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya, yang meliputi :
  - a. Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugas,
  - b. Merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang (secara tidak adil) dan

- c. Merasa aman dari segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling mencurigai diantara para pegawai.
2. Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi, yaitu vertikal dan horizontal.
  - a. loyalitas yang bersifat vertikal, yaitu loyalitas antara pimpinan dan bawahan, dan loyalitas antara bawahan dan pimpinan.
  - b. loyalitas yang bersifat horizontal, yaitu loyalitas antara pimpinan dengan pimpinan yang setingkat antara bawahan dengan bawahan, atau pegawai-pegawai yang setingkat.
3. Adanya perasaan puas di kalangan pegawai. Perasaan puas ini akan terwujud apabila pegawai merasa bahwa kebutuhannya dapat terpenuhi, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan sosial, lebih-lebih kebutuhan yang bersifat psikologis.

Apabila kebutuhan akan kondisi lingkungan kerja seperti yang telah diutarakan di atas dapat terpenuhi, para pegawai dapat diharapkan akan termotivasi dalam memenuhi aktivitasnya dalam organisasi, (Wursanto, 2005).

#### **2.2.4 Penilaian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dapat mendorong kegairahan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman merupakan syarat penting, sehingga pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya dengan kondisi yang prima, untuk menjamin kearah ini diperlukan penilaian terhadap lingkungan tempat kerja.

Menurut Anies (2005) penilaian lingkungan kerja terhadap semua unit perusahaan bertujuan untuk :

- a. Memastikan apakah lingkungan kerja (tempat kerja) tersebut telah memenuhi persyaratan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).
- b. Sebagai pedoman untuk bahan perencanaan dan pengendalian terhadap bahaya yang ditimbulkan oleh faktor-faktor yang ada di setiap tempat kerja.
- c. Sebagian data pembantu untuk mengkorelasikan hubungan sebab akibat terjadinya suatu penyakit akibat kerja maupun kecelakaan.
- d. Bahan dokumen untuk mengembangkan program-program K3 selanjutnya.

Untuk mengantisipasi dan mengetahui kemungkinan bahaya di lingkungan kerja dengan tiga langkah utama, yakni :

1. Pengenalan lingkungan kerja

Pengenalan lingkungan kerja ini biasanya dilakukan dengan cara melihat dan mengenal, dan ini merupakan langkah dasar yang pertama kali dilakukan dalam upaya mewaspadaikan faktor bahaya.

2. Evaluasi lingkungan kerja

Merupakan tahap penilaian karakteristik dan besarnya potensi-potensi bahaya yang mungkin timbul, sehingga bisa untuk menentukan prioritas dalam mengatasi permasalahan.

3. Pengendalian lingkungan kerja

Pengendalian lingkungan kerja dimaksudkan untuk mengurangi atau menghilangkan keadaan berbahaya di lingkungan kerja. Kedua tahapan sebelumnya, pengenalan dan evaluasi, tidak dapat menjamin sebuah lingkungan kerja yang sehat. Jadi hanya dapat dicapai dengan teknologi pengendalian

memadai untuk pencegahan yang dapat pencegahan yang dapat merugikan pegawai.

### **2.2.5 Indikator - Indikator Lingkungan Kerja**

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Udara
3. Keamanan

## **2.3 Teori Tentang Motivasi Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Nawawi (2008) kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Secara lebih khusus Robbins (2003) menyatakan bahwa motivasi adalah kesiediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

Menurut Siagian (2004) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang atau organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan juga waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

### 2.3.2 Teori-Teori Motivasi Kerja

#### 1. Teori Motivasi Prestasi

Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Mc.Clelland dalam Sutrisno (2009), disebut juga dengan teori motivasi prestasi. Menurut teori ini, ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan :

a. *Need for achievement.*

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

b. *Need for affiliation.*

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan dukungan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

c. *Need for power*

Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan orang lain. Lebih lanjut dijelaskan pada kehidupan sehari-hari.

Pada kehidupan sehari-hari, ketiga kebutuhan tersebut akan selalu muncul pada tingkah laku individu, hanya kekuatannya tidak sama antara kebutuhan-kebutuhan itu pada diri seseorang. Apabila tingkah laku individu tersebut didorong oleh tiga kebutuhan, tingkah lakunya akan menampilkan ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Tingkah laku individu yang didorong oleh kebutuhan berprestasi akan tampak sebagai berikut :
- 1) Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif;
  - 2) Mencari *feed back* (umpan balik) tentang perbuatannya;
  - 3) Memilih resiko yang moderat (sedang) di dalam perbuatannya; dengan memilih resiko yang sedang masih ada peluang untuk berprestasi yang lebih tinggi; dan
  - 4) Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatannya.
- b. Tingkah laku individu yang didorong oleh kebutuhan persahabatan akan tampak sebagai berikut :
- 1) Lebih memperhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaannya daripada tugas-tugas yang ada pada pekerjaan;
  - 2) Melakukan pekerjaan lebih efektif apabila bekerja sama dengan orang lain dalam suasana kooperatif;
  - 3) Mencari persetujuan atau kesepakatan dari orang lain;
  - 4) Lebih suka dengan orang lain daripada sendirian.
- c. Tingkah laku individu yang didorong oleh kebutuhan berkuasa akan tampak sebagai berikut :
- 1) Berusaha menolong orang lain walaupun pertolongan itu tidak diminta;
  - 2) Sangat aktif menentukan arah kegiatan organisasi tempat berada;
  - 3) Mengumpulkan barang-barang atau menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan *prestise*;



- 4) Sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi.

## 2. Teori Harapan (*Expectancy*)

Teori harapan (*expectancy*) secara logis mencoba untuk menyusun kembali proses mental yang mengakibatkan seseorang pegawai mencurahkan sejumlah usaha dalam suatu tugas tertentu. Diasumsikan bahwa usaha-usaha para pegawai diakibatkan oleh 3 hal: (1) kemungkinan subyektif pegawai yang berkaitan dengan kemampuan kerja, (2) kemungkinan subyektif terhadap *reward* atau *punishment* yang terjadi sebagai hasil dari perilaku pimpinan, (3) Nilai pegawai yang menempatkan penghargaan dan hukuman.

## 3. Teori Kebutuhan Maslow

Teori motivasi yang sekarang banyak dirujuk orang adalah teori kebutuhan. Teori ini beranggapan bahwa tindakan manusia pada hakekatnya adalah untuk memenuhi kebutuhannya. Seperti teori yang dikemukakan oleh Maslow (2001), bahwa ada lima jenjang kebutuhan pokok manusia, yaitu:

### 1. Kebutuhan Fisiologi (*Physiological needs*)

Yaitu kebutuhan dasar untuk menunjang kehidupan manusia. Manifestasi kebutuhan ini tampak pada kebutuhan : sandang, pangan dan papan. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer kehidupan. Apabila kebutuhan fisiologi ini belum terpenuhi secukupnya, maka kebutuhan lain tidak akan memotivasi manusia.

2. Kebutuhan Keamanan (*Safety needs*)

Manifestasi kebutuhan ini antara lain adalah kebutuhan akan keamanan jiwa, dimana manusia berada, kebutuhan keamanan harta, perlakuan yang adil, pensiun dan jaminan hari tua.

3. Kebutuhan Sosial (*Social needs*)

Manifestasi kebutuhan ini antara lain tampak pada kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain (*sense of belonging*), kebutuhan untuk maju dan tidak gagal, kekuatan untuk ikut serta.

4. Kebutuhan akan penghargaan/prestise (*Esteem needs*)

Semakin tinggi status, semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status ini dimanifestasikan dalam banyak cara misalnya mobil mewah, kamar kerja *full AC* dan lain-lain.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self actualization*)

Kebutuhan ini manifestasinya tampak pada keinginan mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerja, melalui on the job training, of the job training, seminar, konferensi, pendidikan akademis dan lain-lain.

4. Teori Dua Faktor *Herzberg*

Teori motivasi dua faktor Herzberg berdasarkan atas pembagian hierarki Maslow menjadi kebutuhan atas dan bawah. Menurut Herzberg, hanya kondisi yang memungkinkan pemenuhan kebutuhan atas, yaitu penghargaan dan aktualisasi diri sendiri akan meningkatkan motivasi kerja.

Sebuah organisasi harus memungkinkan pegawainya memenuhi kebutuhan tingkat bawah melalui kerja, tetapi ini adalah cara utama untuk mempertahankan karyawan tersebut di organisasi, bukan untuk mempengaruhi motivasi kerjanya.

Dari beberapa uraian pengertian motivasi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa konsep motivasi adalah keseluruhan pemberian dorongan bekerja dari atasan kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka bersedia memberikan yang terbaik dari dirinya dari baik waktu, tenaga dan keahliannya demi tercapai tujuan organisasi.

### **2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Sutrisno (2009) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal dari seseorang, yaitu :

1. Faktor internal, meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa.
2. Faktor eksternal, meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, adanya penghargaan atas prestasi, peraturan yang fleksibel, status dan tanggung jawab.

## **2.4 Teori Tentang Prestasi Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Prestasi Kerja**

Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau di dalam Bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih

menggambarkan pada “Prestasi”. Dalam Bahasa Inggris yaitu kata “*achievement*” tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “*to achive*” yang berarti “mencapai” maka dalam Bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian”, atau “apa yang dicapai” Ruky (2001). Menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2009) memberikan definisi tentang prestasi kerja sebagai berikut : “*Performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period*” yaitu prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut hasibuan (2003) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.

Menurut Rivai (2005) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Kemudian menurut Mangkunegara (2001) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2009) prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja. Setiap perusahaan selalu mengharapkan memperoleh pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik. Oleh sebab itu di setiap perusahaan, selalu dilakukan penilaian prestasi

kerja pegawai untuk mengetahui kinerja pegawai-pegawainya selama periode waktu tertentu, apakah terjadi peningkatan prestasi kerja atau bahkan terjadi sebaliknya. Jika dari hasil penilaian tersebut diperoleh data bahwa terjadi penurunan prestasi kerja pegawai, manajemen perlu mencari tahu sebabnya agar dapat mencari solusinya.

#### **2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah :

- a. Pengetahuan, yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang lebih luas yang dimiliki oleh pegawai.
- b. Keahlian (*skill*), yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki oleh pegawai.
- c. Kemampuan (*abilities*), yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai.
- d. *Attitude*, yaitu suatu kebiasaan yang terpolakan
- e. *Behavior*, yaitu perilaku kerja seorang pegawai dalam melaksanakan berbagai kegiatan atau aktivitas kerja
- f. Kesempatan, yaitu kesempatan untuk bekerja

#### **2.4.3 Indikator-Indikator Prestasi Kerja**

Ruky (2001) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja dilihat dari pemahaman tentang lingkup pekerjaan, uraian pekerjaan, tanggung jawab serta wewenang yang diemban.

## 2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja ditunjukkan melalui hasil dan kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan.

## 3. Pengetahuan Pekerjaan

Yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang berpengaruh langsung pada kuantitas dan kualitas hasil yang dicapai.

## 4. Konsistensi

Konsistensi dilihat dari usaha untuk selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri, memahami dan mengikuti instruksi yang diberikan, mempunyai inisiatif, kejujuran, kecerdasan dan kehati-hatian dalam bekerja.

### **2.4.4 Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja pegawai. Apabila penilaian prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib dan benar, dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus juga meningkatkan loyalitas organisasional dari para pegawai.

Simamora (2001) mengemukakan tiga hal yang dimasukkan dalam penilaian prestasi kerja yaitu tingkat kedisiplinan, tingkat kemampuan, serta perilaku-perilaku

inovatif dan spontan. Sedangkan Werther dan Davis (2004) menyatakan agar penilaian prestasi kerja yang dilakukan dapat lebih dipercaya dan objektif, perlu dirumuskan batasan atau faktor-faktor penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

1. *Performance*, keberhasilan atau pencapaian tugas dalam jabatan.
2. *Competency*, kemahiran atau penguasaan pekerjaan sesuai dengan tuntutan jabatan.
3. *Job behavior*, kesediaan untuk menampilkan perilaku atau mentalisasi yang mendukung peningkatan prestasi kerja.
4. *Potency*, kemampuan pribadi yang dapat dikembangkan.

Werther dan Davis (2004) mengemukakan kegunaan penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja; umpan balik prestasi kerja akan mendorong para pegawai, manager dan bagian personalia untuk mengambil langkah-langkah guna meningkatkan prestasi kerja.
2. Penentuan kompensasi; hasil evaluasi prestasi kerja dapat membantu dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan penentuan kenaikan gaji dan penetapan bonus.
3. Keputusan penempatan promosi; pemindahan dan demosi umumnya ditentukan berdasarkan prestasi kerja, promosi yang merupakan ganjaran (*reward*) hasil prestasi kerja.

4. Kebutuhan pendidikan dan pelatihan; hasil evaluasi prestasi kerja dapat digunakan untuk menganalisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan karyawan yang diperlukan.
5. Pengembangan dan perencanaan karir; umpan balik prestasi kerja merupakan pedoman dalam menentukan keputusan karir sesuai dengan hasil perencanaan kerja.
6. Evaluasi proses penyusunan karyawan (*staffing*); hasil penilaian prestasi kerja akan memperlihatkan kekuatan atau kelemahan prosedur penyusunan pegawai.
7. Analisis ketidakakuratan informasi personalia; prestasi kerja yang rendah menunjukkan kemungkinan terjadinya kesalahan pada informasi analisis pekerja, perencanaan personalia atau hal lain dalam sistem informasi manajemen personalia. Ketidakakuratan informasi tersebut akan menyebabkan kesalahan dalam keputusan perekrutan atau pelatihan.
8. Analisis kesalahan perencanaan pekerja (*job-design*); prestasi kerja yang rendah menunjukkan kemungkinan terjadi kesalahan pada perencanaan pekerjaan.
9. Kesempatan yang sama; penilaian prestasi kerja yang akurat akan menghindari kesalahan pengambilan keputusan personalia terhadap hal-hal diskriminatif.
10. Tantangan eksternal; prestasi kerja juga sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, keuangan, kesehatan atau masalah pribadi lainnya.



11. Umpan balik bagi fungsi sumber daya manusia; prestasi kerja dalam suatu organisasi menunjukkan tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan fungsi Sumber Daya Manusia.

## **2.5 Teori Tentang Rekan Kerja**

### **2.5.1 Pengertian Rekan Kerja**

Rekan kerja adalah Teman yang berada di dalam lingkungan kerja yang bersedia membantu dan dapat memberikan saran pada sesama pegawai yang menghadapi masalah (Maulana, 2003). Rekan kerja yang baik adalah yang dapat menjadikan suasana kerja biasa saja, menjadi sesuatu yang sangat spektakuler. Ia tidak hanya bersedia membantu rekannya, tapi juga mampu menjadi pendengar yang baik dan dapat memberikan saran mengenai masalah yang paling kecil sekalipun.

### **2.5.2 Indikator-Indikator Rekan Kerja**

Lingkungan kerja yang luas menuntut pegawai untuk menjalin kerjasama dengan rekan kerja dengan berbagai tipe dan karakter. Memang banyaknya rekan kerja di kantor tidak bisa disamaratakan pandangan serta cara kerjanya. Masing-masing memiliki karakter dan gaya tersendiri. Tipe-tipe rekan anda di kantor, dilihat dari cara kerjanya :

#### **1. Tipe aktif**

Tipe yang satu ini selalu rajin dan penuh inisiatif. Apapun akan dikerjakan dan ditanganinya karena aktifnya. Dan pegawai selalu ingin dilibatkan dalam setiap pekerjaan terutama pekerjaan penting yang berkaitan dengan promosi jabatan.

Namun, kadang pegawai juga emosional, sehingga kurang berpikir panjang dalam mengambil keputusan. Makanya untuk tipe ini perlu dijelaskan secara rinci batasan wewenangnya dalam bekerja dan mengambil keputusan.

## 2. Tipe pasif

Tipe ini mungkin rajin dan tekun dalam bekerja. Tapi biasanya pegawai tidak mengerjakan pekerjaan lain karena takut membuat kesalahan. Memang inisiatif rekan yang pasif cenderung rendah, tapi bukan berarti pegawai akan menolak jika dimintai tolong mengerjakan sesuatu. Hanya saja pegawai cenderung menunggu instruksi atau perintah dari pimpinan. Untuk tipe rekan seperti ini perlu dibuat sistem prosedur kerja dengan target yang jelas. Dengan aturan dan pedoman yang jelas, pegawai akan lebih mudah menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

## 3. Tipe Pemikir

Pegawai senang menyelidiki, mengamati dan menganalisa kejadian dan mencari solusinya. Salahnya tipe rekan yang satu ini malas dan tidak membantu rekannya yang lain. Apalagi jika harus menularkan dan mengajarkan ilmunya pada teman yang lain. Kepintaran dan keahliannya hanya untuk konsumsinya pribadi. Untuk teman bertipe ini, perlu diberi kesadaran bahwa kerjasama adalah hal penting di lingkungan kerja. Bimbinglah pegawai ini untuk aktif membantu menyelesaikan permasalahan di kantor.

## 4. Tipe cuci tangan

Tipe yang satu ini sebenarnya memiliki kemampuan yang cukup bagus dalam bekerja. Salahnya pegawai ini kurang bertanggung jawab terhadap apa yang menjadi

tugasnya. Jika melakukan kesalahan, ia cenderung menyalahkan orang lain atau keadaan. Tipe yang satu ini selalu menyelamatkan dirinya sendiri, sekalipun itu dalam kondisi yang melibatkan banyak orang. Teman yang satu ini harus diberi kesadaran dan pemahaman tentang komitmen suatu tugas. Tekankan bahwa setiap individu harus bertanggung jawab terhadap tugas dan kesalahan yang diperbuat. Sekaligus tekankan bahwa hubungan baik dengan rekan kerja perlu dibina.

#### 5. Tipe direktur

Rekan bertipe direktur umumnya pandai menyusun rencana dan sistem kerja. Ia cukup pandai melihat dan menilai suatu masalah, sekaligus mengelolanya. Ia juga paling suka jika diminta untuk menjelaskan dan menerangkan suatu pekerjaan yang belum jelas bagi orang lain. Salahnya, ia menganggap dirinya paling pintar dan paling bisa. Sehingga kadang terkesan "menggurui" yang lain. Terhadap teman yang satu ini, libatkanlah dalam setiap tahap perkembangan tugas. Jika terjadi masalah, ajaklah untuk berdiskusi dan bertukar pikiran. Imbangi pemikiran dan ide-idenya dengan pendapat yang cemerlang. Sehingga pegawai tidak sekedar menggurui dan menganggap remeh rekan-rekannya, melainkan bisa menjadi rekan kerja yang baik.

Dengan mengetahui dan memahami kekuatan serta kelemahan rekan anda dari tipe kerjanya, diharapkan dapat memudahkan kerja sama. Kondisi ini juga akan memudahkan pimpinan dalam pembagian tugas, tanpa banyak membuang waktu dan koreksi.

Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar kepada prestasi kerja yang meningkat.

Lingkungan kerja yang baik dapat tercipta dari keharmonisan hubungan pegawai dengan pegawai lain dalam suatu organisasi.

Di samping itu, lingkungan kerja fisik merupakan faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja secara keseluruhan. Salah satu faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik adalah ketersediaan sarana dan prasarana di tempat kerja tersebut.

## **2.6 Teori Tentang Sarana**

### **2.6.1 Pengertian Sarana**

Menurut Moekijat (2002) sarana adalah barang atau benda bergerak dapat dipakai sebagai alat dalam pelaksanaan tugas fungsi unit kerja contohnya : mobil, pulpen, tinta printer, dan lain-lain.

### **2.6.2 Indikator-Indikator Sarana**

Indikator-Indikator Sarana sebagai berikut :

1. komputer
2. mesin fotocopy
3. bus pegawai

## **2.7 Teori Tentang Prasarana**

### **2.7.1 Pengertian Prasarana**

Menurut Moekijat (2002) Prasarana adalah barang atau benda tidak bergerak yang dapat menunjang atau mendukung pelaksanaan tugas fungsi unit kerja contohnya : gedung kantor.

### **2.7.2 Indikator-Indikator Prasarana**

Indikator-indikator prasarana sebagai berikut :

1. lokasi kantor
2. lapangan parkir
3. rumah pegawai

### **2.7.3 Penataan Sarana dan Prasarana Kerja**

Penataan sarana dan prasarana kerja dilakukan berdasarkan azab tertib, adil, transparan, efisien dan efektif, manfaat, keselamatan, kesejahteraan, kepatutan, dan akuntabel, serta memperhatikan kemampuan perusahaan.

Penataan sarana dan prasarana kerja dilakukan untuk :

- a. Kelancaran proses pekerjaan;
- b. Kelancaran hubungan kerja intern dan ekstern antar pegawai;
- c. Memudahkan komunikasi;
- d. Kelancaran tugas pengawasan dan pengamanan; dan
- e. Memudahkan pengamanan arsip dan dokumentasi.

Penataan sarana dan prasarana kerja bertujuan untuk menjamin :

- a. Keselamatan, keamanan, kesehatan jasmani dan rohani;

- b. Keleluasan bergerak secara sehat dan teratur;
- c. Cahaya dan ventilasi yang sehat, baik siang maupun malam;
- d. Penataan yang bernilai estetika;
- e. Kesejahteraan pegawai; dan
- f. Kemungkinan perkembangan bagian perusahaan untuk perubahan sesuai perkembangan volume/beban kerja dan struktur perusahaan.

## **2.8 Kerangka Berpikir**

Lingkungan Kerja merupakan elemen organisasi yang mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Menurut Nitisemito (2002) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Menurut Siagian (2004) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang atau organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan juga waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Sedangkan menurut Robbins (2003) Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

Menurut Hasibuan (2003) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Kemudian menurut Mangkunegara (2009) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada dasarnya seseorang melakukan aktivitas pekerjaan karena dorongan yang disebabkan adanya kebutuhan dan keinginan pada diri orang tersebut. Motivasi kerja yang ada pada seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuan kepuasan dirinya pada tipe kegiatan yang spesifik. Oleh karena itu, motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian prestasi kerja seseorang, tanpa adanya motivasi untuk mencapai prestasi mustahil untuk dicapai.

Menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat dan tertib akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, karena lingkungan kerja yang aman, sehat, tertib merupakan suatu bentuk kompensasi non keuangan yang turut memotivasi tenaga kerja dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, sehingga tercapai prestasi kerja yang diharapkan. Kondisi lingkungan kerja meliputi kenyamanan kerja (suhu, cahaya, ventilasi, alat-alat keamanan, dan lain-lain) dengan tujuan pekerja akan melakukan pekerjaan yang inovatif di lingkungan kerja yang sejuk dan segar bagi otak dan tubuh, menurut penelitian Herzberg (dalam Sedarmayanti, 2004).

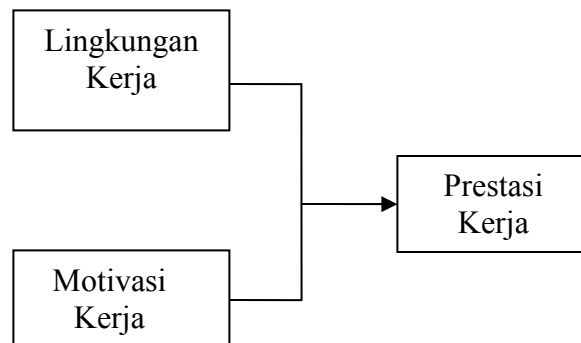
Menurut Mangkunegara (2009) prestasi kerja adalah hasil :

- a. Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut individu meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi) dan faktor psikologis meliputi persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.
- b. Upaya kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.
- c. Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Dukungan organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan *job design*.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai di dapat dari hasil sebagaimana diuraikan di atas, pada dasarnya berupa faktor internal pegawai maupun faktor eksternal pegawai. Faktor internal pegawai antara lain menyangkut perilaku pegawai itu sendiri misalnya tentang kemampuannya, sikap dalam melaksanakan tugas, motivasi dalam bekerja. Faktor eksternal pegawai dapat berupa lingkungan kerja organisasi, maupun atasan atau pimpinan pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan di atas maka untuk memperjelas hubungan antara variabel–variabel yang telah diuraikan dapat dilihat dalam kerangka pemikiran pada Gambar 1.1 :





**Gambar 2.1 : Kerangka Berpikir Hipotesis Pertama**

Menurut Sutrisno (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Akan tetapi lingkungan kerja yang buruk, kotor, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para pegawai.

Menurut Moekijat (2002) sarana adalah barang atau benda bergerak dapat dipakai sebagai alat dalam pelaksanaan tugas fungsi unit kerja contohnya : mobil, pulpen, tinta printer, dan lain-lain. Sedangkan Prasarana adalah barang atau benda

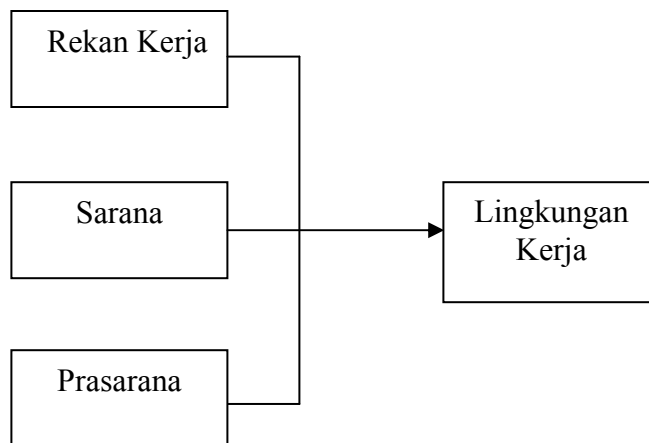
tidak bergerak yang dapat menunjang atau mendukung pelaksanaan tugas fungsi unit kerja contohnya : gedung kantor.

Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar kepada prestasi kerja yang meningkat. Lingkungan kerja yang baik dapat tercipta dari keharmonisan hubungan pegawai dengan pegawai lain dalam suatu organisasi.

Di samping itu, lingkungan kerja fisik merupakan faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja secara keseluruhan. Salah satu faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik adalah ketersediaan sarana dan prasarana di tempat kerja tersebut.

Lingkungan Kerja merupakan elemen organisasi yang mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Nitisemito (2002) menyatakan bahwa, "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan".

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan di atas maka untuk memperjelas hubungan antara variabel – variabel yang telah diuraikan dapat dilihat dalam kerangka pemikiran pada Gambar 1.2 :



**Gambar 2.2 : Kerangka Berpikir Hipotesis Kedua**

## **2.9 Hipotesis Penelitian**

Dari kerangka berpikir di atas, maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.
2. Rekan kerja, sarana, dan prasarana berpengaruh terhadap lingkungan kerja di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan.