

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Lingkungan Kerja Fisik

2.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan sumber inspirasi bagi pegawai dalam bekerja, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan mendukung sikap maupun tindakan pegawai dalam bekerja akan menjadi semakin terarah dan berkesinambungan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting untuk diperhatikan. Hanaysha (2018), menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik mengungkapkan bahwa pegawai yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka cenderung lebih bekerja efektif dan menikmati pekerjaan dibandingkan dengan mereka yang merasa tidak nyaman, oleh karena itu atasan perlu memperbaiki aspek lingkungan kerja untuk menjamin kesejahteraan pegawainya. Afandi (2018), menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti, tempratur, kelembapan, pentilasi penerangan, dan kebersihan tempat kerja. Nitisemito (2018), menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Nugrahaningsih & Julaela (2017), menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik kerja ialah apa saja yang berada dalam lingkungan dimana pegawai sedang melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan instansi kepadanya dan dapat mempengaruhinya pada saat sedang melakukan pekerjaan tersebut. Sedarmayanti (2017), menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja pegawai lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, Masalah lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting,

dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas kantor Pangkalan TNI AL Lampung.

2.1.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Afandi (2018), menyatakan bahwa faktor-faktor untuk menciptakan lingkungan kerja fisik baik ada beberapa hal yang harus di perhatikan yaitu:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Ruang ibadah
5. Adanya sarana angkutan pegawai

2.1.3. Jenis- Jenis Lingkungan Kerja

Sadarmayanti (2018), menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja fisik yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di ruangan dan sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya.
2. Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, bawahan . Lingkungan kerja non-fisik juga merupakan kelompok lingkungan tidak bisa di abaikan

2.1.4. Indikator Lingkungan Kerja (Fisik)

Hanaysha (2018), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik indikator yang digunakan yaitu :

- a. *The facilities to do work*. Fasilitas yang mendukung untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan.
- b. *Comfortable workplace*. Lingkungan yang bersih,dan menyenangkan
- b. *Safety*. Berada dalam keadaan yang tenteram
- c. *Absence of noise*. Lingkungan kerja tidak bising

2.2. Budaya Organisasi

2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan salah satu tempat organisasi yang dapat membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan instansi, sebaliknya budaya organisasi yang lemah atau bertentangan dengan tujuan instansi akan menghambat instansi. Dalam suatu instansi budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja instansi. Afandi (2018) Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat,kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu instansi.

Hery (2018) menyatakan bahwa Budaya organisasi mempengaruhi apa yang dapat dan harus dilakukan oleh pegawai, serta menentukan bagaimana mereka harus berinisiatif, mendefinisikan, menganalisis, dan memecahkan masalah yang terjadi dalam instansi. Wiwik Yuswani (2019) menyatakan bahwa Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan atau diwariskan kepada anggota- anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah yang terjadi.

Sedarmayanti (2018), menyatakan bahwa “budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam instansi, dikemukakan dengan lebih sederhana. Syamsuddin (2018) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna atau nilai yang diatur bersama oleh seluruh anggota organisasi. Sudaryono (2018), menyatakan bahwa Budaya organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan

dipilih oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan kinerja. Sagita (2018) menyatakan bahwa Budaya Organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

2.2.2 Faktor- Faktor Budaya Organisasi

Banyaknya faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, Afandi (2018) faktor-faktor budaya organisasi adalah :

1. Kepemimpinan yaitu gaya seorang atasan dalam mengatur instansi secara propesoinal.
2. Kedisiplinan yaitu mentaati praturan instansi.
3. Hubungan instansi yaitu keterkaitan semua level jabatan.
4. Komunikasi yaitu suatu alur kerja yang terjadi dengan baik antara atasan dan bawahan.

2.2.3 Jenis- Jenis Budaya Organisasi

Robbin (2017), menyatakan bahwa jenis-jenis budaya organisasi dapat dibentuk berdasarkan proses informasi dan tujuan.

1. Berdasarkan proses informal
 - a. Budaya Rasional
 - b. Budaya Idiologis
 - c. Budaya Konsensus
 - d. Budaya Hirakis
2. Berdasarkan Tujuan
 - a. Budaya Organisasi Perusahaan
 - b. Budaya Organisasi Publik
 - c. Budaya Organisasi Sosial

2.2.4 Indikator Budaya Organisasi

Indikator adalah nilai, ciri, karakteristik atau ukuran variabel yang ingin coba di teliti. Indikator Budaya Organisasi diuraikan sebagai berikut menurut Afandi (2018) :

1. Pelaksanaan Norma

Norma adalah perilaku yang menentukan respon pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat dalam situasi tertentu. Normalah yang mengikat kehidupan anggota organisasi sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

2. Pelaksanaan Nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan.

3. Kepercayaan

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya kepercayaan bawa memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan hidup layak akan meningkatkan motivasi kerja pegawai.

4. Pelaksanaan Kode etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari suatu generasi ke generasi lainnya.

5. Pelaksanaan Seremoni

Seremoni merupakan peranan budaya organisasi atau tindakan kolektif pemujaan budaya yang dilakukan secara turun temurun meningkatkan dan memperkuat nilai-nilai budaya.

6. Sejarah Organisasi

Budaya organisasi dikembangkan pada waktu yang lama, yaitu sepanjang sejarah organisasi dan merupakan produk dari sejarah organisasi, budaya organisasi lahir, berkembang dan berubah sepanjang sejarah organisasi.

2.3. Kinerja Pegawai

2.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Khurosani (2018) Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang pegawai yang didasarkan pada kriteria-kriteria tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai didalam suatu instansi. Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok seseorang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan instansi .

Upaya untuk mencapai kondisi yang lebih baik instansi dituntut agar dapat menciptakan pegawai yang berkualitas, loyal, dan berprestasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang dapat diandalkan maka pekerjaan didalam operasional instansi akan berjalan sangat lancar dan menghasilkan kinerja yang baik, karena peranan sumber daya manusia disini sangat penting dalam pencapaian tujuan instansi. Dalam menciptakan kinerja yang sempurna dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan instansi bisa tercapai. Panuluh (2019) kinerja pegawai ialah usaha kerja dan tindakan nyata yang didapatkan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai pada waktu yang ditentukan. Kinerja pegawai mempengaruhi keberlangsungan instansi dalam mencapai hasil yang optimal. Keberhasilan instansi bisa dilihat dari hasil kinerja dan dalam meningkatkan kinerja tersebut diakibatkan oleh berbagai faktor, diataranya satu faktor yang sangat penting ialah sumber daya manusia (SDM) Feel *et al.*(2018) kinerja pegawai ialah hasil dari usaha yang dikerjakan seseorang dengan kemampuan serta penilaian kerja yang telah diberikan kepadanya untuk mencapai hasil yang optimal.

Malini (2017) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan

perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Surya Akbar (2018) Kinerja merupakan suatu usaha yang maksimal yang dikeluarkan oleh para pekerja dalam rangka menggapai suatu prestasi kerja yang memuaskan, artinya apabila suatu pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan akan memberikan dampak positif terhadap pribadi pekerja dan lingkungan tempat bekerja. Sakban et.al (2019) kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh seorang pegawai pada saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.3.2 Tujuan dan sasaran kinerja pegawai

Wibowo (2018) menyatakan bahwa tujuan dan sasaran kinerja di susun pada visi, misi dan rancangan strategi suatu instansi.

1. Tujuan Kinerja

Tujuan yang mengalir dari atas ke bawah sedangkan tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas diawali dengan membangun visi dan misi dan ditetapkan untuk di capai.

2. Intergrasi Tujuan

Intergrasi dapat dicapai dengan memastikan bahwa setiap orang peduli terhadap tujuan organisasi dan fungsional

3. Tujuan memfasilitasi kinerja

Terdapat empat komponen yang perlu dipertimbangkan dalam memfasilitasi pencapaian kinerja, yaitu semata-mata tujuannya, komitmen pada tujuan, perilaku kerja dan umpan balik

2.3.3 Faktor- Faktor Kinerja Pegawai

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Afandi (2018)

1. Faktor kemampuan (Ambility). Secara psikologis kemampuan ini terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge dan skill) artinya pemimpin dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120). Apalagi IQ, Superior, very superior dan genius dengan pendidikan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari

2. Faktor Motivasi

Motivasi di artikan suatu sikap (Attitude) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan kerja . mereka bersikap positif terhadap situasi kerjanya dan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka memiliki sikap negatif di lingkungan kerja maka mereka menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

2.3.3 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator adalah nilai, ciri, karakteristik atau ukuran variabel yang ingin coba di teliti Indikator kinerja pegawai. Khurosani (2018) menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai yang baik yang digunakan, yaitu:

1. Kualitas hasil kerja

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu. Dengan kata lain kualitas merupakan suatu penyelesaian kegiatan pekerjaan yang dihasilkan rendah atau baik.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan produk yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan

3. Ketepatan waktu

Di ukur melalui persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.

4. Kerja sama

Hubungan ini diukur apakah seroang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerja sama antar pegawai.

2.4 Penelitian Terdahulu

Pada dasarnya penelitian terdahulu dibidang manajemen sumberdaya manusia dapat digunakan sebagai dasar untuk melaksanakan penelitian selanjutnya, sehingga penelitian ini dapat membandingkan atau melengkapi penelitian sebelumnya, penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

2.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

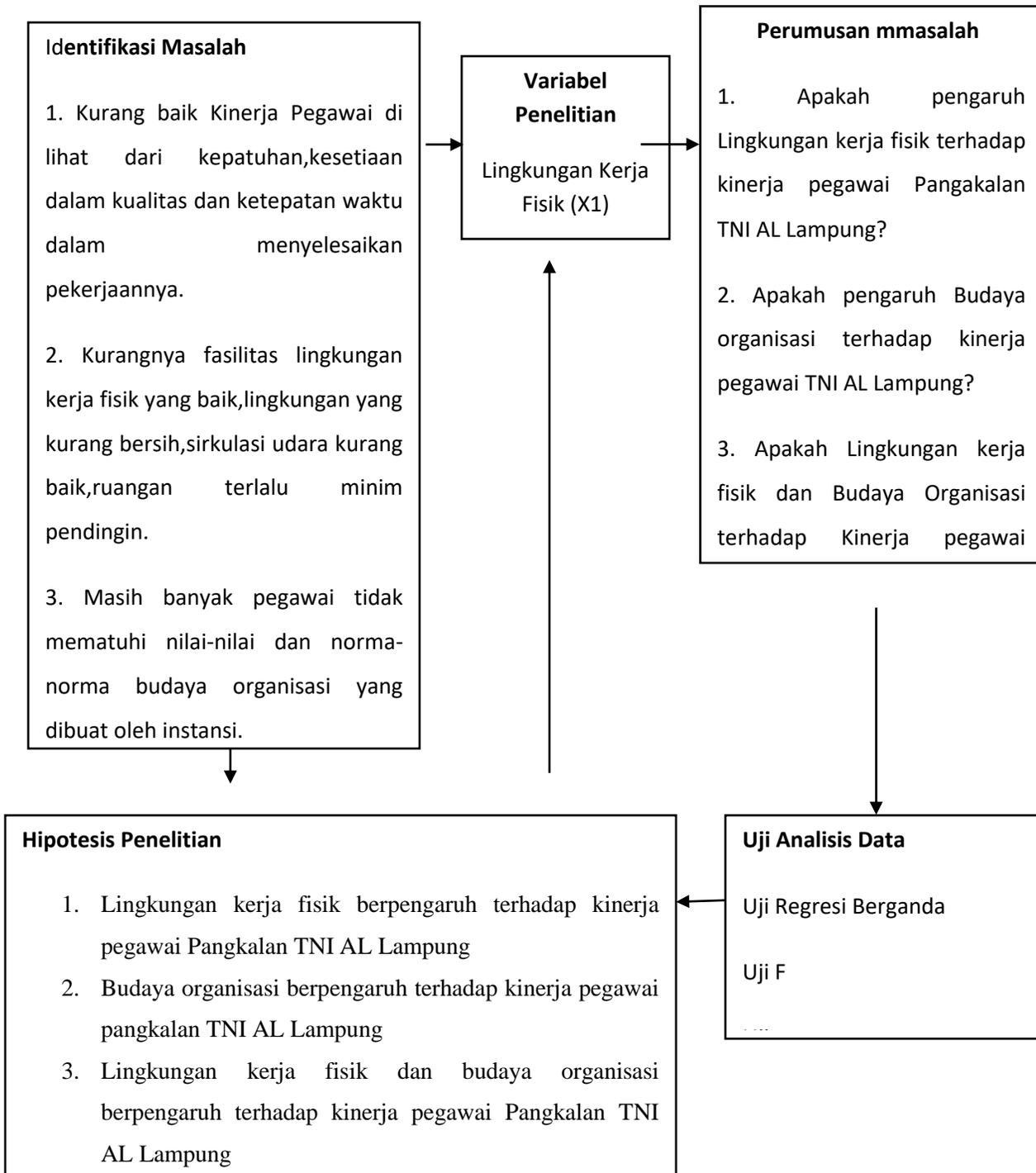
Peneliti	Judul Peneliti	Hasil	SKALA
Sulistyo Wardani (2020)	Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja PNS. Pusat penerbangan AD	Adanya pengaruh antara budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja PNS. Pusat penerbangan AD sebesar 93% Dan sisanya sebesar 7% dipengaruhi oleh variabel lainya yang belum di teliti	Interval
Gresika (2020)	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Suritani pemuka.	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Bank tabungan negara cabang medan sebesar 29% sisanya sebsar 71% belum di teliti oleh variabel lainya	Interval
Jufrizen (2020)	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi	Terdapat Pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi sebesar 83.3% sisanya 26.7% dipengaruhi variable lain yang belum di teliti dalam penelitian ini	Interval

Suharno parwirosum arto (2018)	The Effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in paradors hotels and resorts, Indonesia	Terdapat Pengaruh secara signifikan lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap karyawan kinerja sebesar 42% Sisanya 58% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti	Interval
Bakti Wanikmata Suyapto (2018)	The influence of work environment organiza tional culture and employee development against the employee capabilities on employees of pt petrosea tbk	Terhadap pengaruh budaya organisasi lingkungan kerja dan pengembangan karyawan terhadap kemampuan karyawan di PT. Petrosea tbk sebesar 69,8% sisanya 30,2 dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini	Interval

2.6 Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan sebuah faktor yang sudah diidentifikasi sebagai masalah yang penting Sugiono (2016) Dalam penelitian ini penulis ingin menuangkan dan memberikan model pemikiran yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.7 Hipotesis

Anwar Sanusi (2017), menyatakan bahwa Hipotesis berupa pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu diantara dua variable atau lebih, kaitan dengan pernyataan diatas, maka ditemukan hipotesis .

1. Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Pangkalan TNI AL Lampung.

Lingkungan kerja fisik merupakan sumber inspirasi bagi pegawai dalam bekerja, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan mendukung sikap maupun tindakan pegawai dalam bekerja akan menjadi semakin terarah dan berkesinambungan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Hanaysha (2018) menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik mengungkapkan bahwa pegawai yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka cenderung lebih bekerja efektif dan menikmati pekerjaan dibandingkan dengan mereka yang merasa tidak nyaman, oleh karena itu atasan perlu memperbaiki aspek lingkungan kerja untuk menjamin kesejahteraan pegawainya. Afandi (2018), menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti, tempratur, kelembapan, pentilasi penerangan, dan kebersihan tempat kerja. Dalam penelitian Sulisty Wardani (2020) Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja PNS. Pusat penerbangan AD adanya pengaruh antara budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja PNS. Pusat penerbangan AD sebesar 93% Dan sisanya sebesar 7% dipengaruhi oleh variabel lainya yang belum di teliti

H1: Terdapat Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pangkalan TNI AL Lampung.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pangkalan TNI AL Lampung.

Budaya Organisasi merupakan salah satu tempat organisasi yang dapat membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Afandi (2018), menyatakan bahwa Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Sedarmayanti (2018), menyatakan bahwa “budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, dan budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini. Didalam penelitian Gresika (2020) Pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Suri Tani Pemuka sebesar 29% sisanya sebesar 71% belum diteliti oleh variabel

H2: Terdapat Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pangkalan TNI AL Lampung.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai TNI AL Lampung

Lingkungan kerja fisik merupakan sumber inspirasi bagi pegawai dalam bekerja, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan mendukung sikap maupun tindakan pegawai dalam bekerja akan menjadi semakin terarah dan berkesinambungan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Afandi (2018), menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti, temperatur, kelembapan, pencahayaan, dan kebersihan tempat kerja. Dalam penelitian Sulisty Wardani (2020) Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja PNS. Pusat penerbangan AD adanya pengaruh antara budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja PNS. Pusat penerbangan AD sebesar 93% Dan sisanya sebesar 7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti. Budaya Organisasi merupakan salah satu tempat instansi yang dapat

membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Afandi (2018), menyatakan bahwa Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu instansi. Sedarmayanti (2018), menyatakan bahwa “budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam instansi, dikemukakan dengan lebih sederhana, dan budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini. Didalam penelitian Gresika (2020) Pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Suri Tani Pemuka sebesar 29% sisanya sebesar 71% belum di teliti oleh variabel lainnya.

H3: Terdapat Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pangkalan TNI AL Lampung.