**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

* 1. **Penelitian Terdahulu**

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Nama Peneliti | Judul | Variabel Penelitian | Responden | Metode Penelitian | Hasil |
| 1 | Nadiya Lifa Ningrum (2014) | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang) | Lingkungan kerja (Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik) dan Kinerja Karyawan | Karyawan Auto 2000 Sukun Malang | analisis regresi linier berganda | Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toyota Auto 2000 Sukun Malang, |
| 2 | Rodi Ahmad Ginanjar (2013) | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sleman | Lingkungan Kerja  dan kinerja | Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sleman | analisis regresi | Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman |
| 3 | Fariz Ramanda Putra, dkk (2013) | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang) | lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) dan Kinerja (Y) | Karyawan PT. Naraya Telematika Malang | analisis regresi | secara parsial dan simultan lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) |
| 4 | Mukti Ali, (2013) | Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan Dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda | kepuasan kerja dan kinerja karyawan | Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan Dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda | analisis regresi | Ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda |
| 5 | Yumi Meirina (2013) | Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Industrial Dan Energi Pt Haskoning Indonesia | Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan | Karyawan Di Divisi Industrial Dan Energi Pt Haskoning Indonesia | analisis regresi linier berganda | variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja juga tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, tapi motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan bekerja |

* 1. **Landasan** **Teori**
     1. **Lingkungan kerja**

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2008), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Sedarmayanti (2009) 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 .

Menurut Schultz dan Schultz (2006) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Menurut Mangkunegara (2008) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Pernyataan dari para ahli diatas secara garis besar dapat ditarik kesimpulan. Bahwa lingkungan kerja merupakan situasi atau keadaan di sekitar para karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

1. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda – benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Faktor - faktor lingkungan kerja fisik yaitu pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, kebersihan.

1. Lingkungan kerja non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

1. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia / pegawai, diantaranya adalah :

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

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

1. 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.

1. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase. 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 antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

1. 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. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

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.

1. 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: lamanya kebisingan, intensitas kebisingan, dan frekuensi kebisingan.

1. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit diantaranya karena gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

1. 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 menggangu di sekitar tempat kerja.

1. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dopelajari 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. Selain warna merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan dari cahaya tergantung dari macam warna itu sendiri.

1. *Lay out* di Tempat Kerja

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

* + 1. **Kepuasan Kerja**

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Robbins dan Judge (2007) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan di tempat kerja cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2012) merupakan sikap emosional seseorang yang menyenangi dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik mungkin supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi keduanya.

Hal ini sejalan dengan pendapat Kaswan (2012) dan Handoko (2012) memandang kepuasan kerja sebagai perasaan puas atau tidak puas karyawan terhadap pekerjaan mereka, perasaaan itu akan tampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan dilingkungan kerjanya.

Berdasarkan pendapat di atas kepuasan kerja merupakan sikap dari karyawan terhadap pekerjaaannya, sikap tersebut dipengaruhi oleh factor-faktor pekerjaan, penyesuaian dan hubungan sosial karyawan.

Bagi organisasi, suatu pembahasan tentang kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam kerja. Perilaku karyawan yang menopang pencapaian tujuan organisasi adalah merupakan sisi lain yang harus diperhatikan, di samping penggunaan mesin-mesin modern sebagai hasil kemajuan bidang teknologi.

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2007) sebagai berikut :

1. Kerja itu sendiri

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

1. Bayaran

Bayaran lebih banyak menyebabkan ketidak-puasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

1. Kenaikan jabatan

Adanya kenaikan jabatan bagi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

1. Pengawasan

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figure ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over.*

1. Rekan kerja

Rekan kerja dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

* + 1. **Kinerja Karyawan**

Menurut Mathis dan Jackson (2006), kerja adalah usaha yang ditunjukkan untuk memproduksi atau mencapai hasil, dan pekerjaan adalah pengelompokan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang merupakan penugasan kerja total untuk karyawan. Menurut Mangkunegara (2006), bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. As’ad (2008) menyatakan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan kinerja mana yang termasuk dalam penelitian ini. Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang telah diperoleh oleh karyawan berdasarkan standart kerja dalam periode tertentu. Konsep kinerjanya adalah kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan oleh karyawan.

Menurut Malthis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu bakat, pendidikan, pelatihan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, gaji, bonus, interseleksi, motivasi, dan kemampuan hubungan industrial, teknologi manajemen, kesempatan berprestasi, dan keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan. Bersamaan dengan peningkatan kinerja karyawan tersebut maka yang menjadi tujuan perusahaan akan dapat tercapai. Sehingga dengan tercapainya tujuan perusahaan tersebut maka akan memberikan *feedback* (Umpan balik) yang positif bagi perusahaan itu sendiri.

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Robbins (2006) yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

1. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

1. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas penyelesaian tugas yang diberikan dengan memaksimalkan waktu yang tersedia.

* 1. **Pengaruh antar Variabel**

Pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja

Lingkungan kerja fisik dan non fisik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak positif bagi kelancaran kerja karyawan, sehingga kinerja akan meningkat

Menurut Gibson (2007) salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Psikologis disini suatu keadaan fisik, yaitu lingkungan kerja yang secara langsung mempengaruhi stres kerja karyawan dan berdampak pada kinerja karyawan. Selain itu menurut Malthis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu bakat, pendidikan, pelatihan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, gaji, bonus, interseleksi, motivasi, dan kemampuan hubungan industrial, teknologi manajemen, kesempatan berprestasi, dan keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan. Bersamaan dengan peningkatan kinerja karyawan tersebut maka yang menjadi tujuan perusahaan akan dapat tercapai.

Berdasarkan pernyataan di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, semakin baik lingkungan kerja karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Penelitian yang dilakukan Putra (2013) membuktikan bahwa secara simultan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam pekerjaannya. Sebaliknya karyawan yang tidak terpuaskan oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan nampak memiliki sikap negatif yang mencerminkan rendahnya kinerja. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah kepuasan kerja karyawan tersebut, hal ini di karenakan seorang bekerja tentu mengharapkan kepuasan kerja dalam bekerja seharihari. Menurut Robbins (2006) “istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukan sikap yang positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu”.

Menurut Wijono (2012), kepuasan kerja merupakan sebuah aspek yang penting dalam pekerjaan, karena ketidakpuasan kerja pada karyawan menyebabkan berbagai masalah terhadap diri karyawan maupun organisasi tempat dia bekerja.

Pekerja yang tidak terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi: tingkat absensi yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan atau bahkan mogok kerja (Wijono, 2012). Hal ini didukung hasil penelitian Ali, (2013) membuktikan ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda.

* 1. **Kerangka konseptual**

Menurut Mangkunegara (2006), menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa 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. Hasil Penelitian Ginanjar (2013) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman. Penelitian Ali, (2013) membuktikan ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda

Berdasarkan Landasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang sudah ada , maka dapat dijabarkan bahwa dengan Lingkungan kerja yang baik dan memperhatikan kepuasan kerja karyawan akan mampu mendorong upaya peningkatan kinerja sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman dan kondusif.

Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual

* 1. **Hipotesis**

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya (Riduwan, 2010). Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya serta kerangka konseptual, maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Dwi Karya Sejati (DKS) Bapang Jombang.

H2 : Diduga terdapat pengaruh secara signifikan kepuasan kerja terhadap CV. Dwi Karya Sejati (DKS) Bapang Jombang.