

BAB II

Kajian Pustaka

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri lingkungan kerja itu sendiri meliputi tempat bekerja fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja (Kadarisman, 2012)

Menurut (Simanjuntak, 2011) menjelaskan lingkungan kerja menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja. Keseluruhan hal tersebut sangat berperan dalam merangsang gairah bekerja para karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Jika lingkungan kerja tidak terjaga, ruangan pencahayaan kurang, ventilasi udara minim, itu akan menimbulkan kinerja karyawan akan menurun karna dalam bekerja karyawan tidak nyaman dengan kondisi lingkungan kerja dalam menjalankan tugasnya.

Menurut (Sedarmayanti, 2009) lingkungan kerja adalah seluruh alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat kerja, metode serta manajemen kerja baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.

2.1.2 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Pengertian lingkungan non fisik telah dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya:

Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hubungan kerja dibagi menjadi dua:

1. Hubungan kerja antar pegawai

Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, di mana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Pada perusahaan sikap pemimpin antara pegawainya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan.

Menurut (Sunyoto, 2012), hubungan rekan kerja dalam lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi dua, yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok.

1. Hubungan individu

Diperoleh seorang karyawan yang datangnya dari rekan-rekan kerja sekerja maupun atasan.

2. Hubungan kelompok

Sebuah kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang memiliki kesamaan dalam hal jenis kelamin, minat, kemauan, dan kemampuan yang sama.

Jika hubungan diantara rekan kerja baik individu maupun kelompok kurang harmonis, maka akan mengakibatkan terganggunya kondisi lingkungan kerja.

Wursanto (2009) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis (yang berhubungan dengan pikiran dan jiwa manusia) dari lingkungan kerja.

Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis yang berhubungan dengan pikiran dan jiwa manusia, misalnya hubungan sesama rekan kerja maupun dengan atasan.

2.1.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan. Beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non fisik menurut Wursanto (2009) disebutkan sebagai berikut :

1. Perasaan aman pegawai

Perasaan aman pegawai merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri pegawai. Wursanto (2009), perasaan aman tersebut terdiri dari sebagai berikut:

- a. Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
- b. Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.
- c. Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar pegawai.

2. Loyalitas pegawai

Loyalitas merupakan sikap pegawai untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Loyalitas ini dapat terbentuk dengan berbagai cara.

Menurut pendapat Wursanto (2009) untuk menunjukkan loyalitas tersebut dilakukan dengan cara:

- a. Kunjungan atau silaturahmi ke rumah pegawai oleh pimpinan atau sebaliknya, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan seperti arisan.
- b. Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan pegawai dalam berbagai masalah yang dihadapi pegawai.
- c. Membela kepentingan pegawai selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.
- d. Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman.

Sementara itu, loyalitas bawahan dengan atasan dapat dibentuk dengan kegiatan seperti open house, memberi kesempatan kepada bawahan untuk bersilaturahmi kepada pimpinan, terutama pada waktu-waktu tertentu seperti hari besar keagamaan seperti lebaran, hari natal atau lainnya. Loyalitas yang bersifat horisontal merupakan loyalitas antar bawahan atau antar pimpinan. Loyalitas horisontal ini dapat diwujudkan dengan kegiatan seperti kunjung mengunjungi sesama pegawai, bertamasya bersama, atau kegiatan-kegiatan lainnya.

3. Kepuasan pegawai

Kepuasan pegawai merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi.

2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja non fisik antara lain:

1. **Kebersamaan**

Adanya interaksi yang baik antar sesama rekan kerja yang kemudian menimbulkan suatu keterbukaan dalam menghadapi permasalahan yang muncul saat bekerja sehingga menciptakan kualitas kerja yang baik.

2. **Hubungan antar rekan kerja**

Suasana yang baik antar sesama rekan kerja tentu akan mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja dan meningkatkan kualitas kerja.

3. **Perilaku karyawan**

Sikap seseorang yang mencerminkan perasaan baik atau buruk terhadap sesuatu objek, individu lain maupun suatu peristiwa.

4. **Sifat atau karakteristik individu**

Karakteristik individu merupakan menggambarkan bagaimana seseorang bereaksi dengan orang lain.

5. **Keadaan emosi**

Emosi merupakan kondisi perasaan intens (reaksi) yang ditunjukkan kepada seseorang atau suatu peristiwa

2.1.5 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Wursanto (2009) mengemukakan bahwa unsur penting dalam pembentukan dan perubahan sikap dan perilaku, yaitu adalah sebagai berikut.

1. Pengawasan, yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
2. Suasana kerja, yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
3. Sistem pemberian imbalan, (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
4. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
5. Ada rasa aman, dari para anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas.
6. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.

2.1.6 Penelitian Terdahulu Tentang Lingkungan Kerja Non Fisik

Sudah Banyak Penelitian Terdahulu yang membahas tentang Lingkungan Kerja Non Fisik, baik dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif sebagaimana yang tampak pada table berikut.

Tabel 2.6 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Penulis	Pendekatan	Hasil
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (2020)	Winda Andriani, Rahmi Widyanti, Husnurropiq	Pendekatan Kualitatif	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
2.	Analisis Peranan Lingkungan Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Dharma Utama Batu) (2016)	M. Iqbal Maulana	Pendekatan Kualitatif	Kondisilingkungan kerja pada CV. Dharma Utama Batu di bagian kantor dapat dikatakan sudah baik karena tempat kerja, fasilitas dan lain-lain sudah terpenuhi
3.	Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Melalui Turnover Intention Perawat Pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru (2017)	Jefri Anderson	Pendekatan Kuantitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadapkepuasan kerja
4.	Pengaruh Komunikasi,Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan kentucky fried chicken cabang Manahan Solo) (2018)	Wiwin Setyorini, Lamidi, Sutarno	Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif	Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 2.6 lanjutan

No	Judul Penelitian	Penulis	Pendekatan	Hasil
5.	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda (2020)	Aan Supriadi dan Vera Anitra	Pendekatan Kuantitatif	Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Salim Surya Phone
6.	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Turnover intention Karyawan PT. Andika Lintas Samudera Banjarmasin (2016)	Marezza Putri Anggreani, Irwansyah dan Nurul Wahyuni	Pendekatan Kuantitatif	Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Kepuasan Berpengaruh Signifikan Terhadap Intensi Turnover Kerja dan Lingkungan Kerja yang Berpengaruh Secara Fisik Signifikan Terhadap Turnover Intention Karyawan
7.	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta (2016)	Thomas A Radito	Pendekatan Kuantitatif	Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Panti Nugroho Yogyakarta
8.	Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang (2019)	Uzlifatul Mufidah	Pendekatan Kuantitatif	Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang

Tabel 2.6 Lanjutan

No	Judul Penelitian	Penulis	Pendekatan	Hasil
9.	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung (2015)	Astadi Pangarso dan Vidi Ramadhyanti	Pendekatan Kuantitatif	Penelitian Membuktikan Bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung
10.	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Berprestasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Operation dan Maintenance PT. Purna Baja Harsco) (2017)	Ridwan Subarkah, Roni Kambara dan Wawan Ichwanudin	Pendekatan Kuantitatif	Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Berprestasi