

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 TINJAUAN TEORI

2.1.1 PENGERTIAN LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan Kerja merupakan situasi saat pekerja melakukan aktivitas pekerjaan. Lingkungan kerja sangat penting bagi organisasi walaupun tidak terlibat dalam aktivitas di tempat kerja, akan tetapi lingkungan kerja berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai pada saat menjalankan aktivitas kerjanya. Situasi kerja yang nyaman akan menunjang kinerja lebih maksimal.

Menurut Anoraga & Widiyanti (1993) Lingkungan kerja adalah hal yang ada disekitar karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja dalam melaksanakan aktivitas yang diberikan kepadanya. Terciptanya kondisi lingkungan kerja lebih optimal akan mendukung tercipta struktur organisasi yang terstruktur.

Menurut Nitisemito (2013) Lingkungan kerja merupakan sesuatu di sekitar karyawan dan mempengaruhi kinerja dari pekerjaan yang dibebankan. Seorang senang dengan lingkungan kerjanya, maka karyawan tersebut nyaman menjalankan aktivitasnya.

Berdasarkan uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja merupakan sesuatu di sekitar pegawai dan dapat berpengaruh kepada mereka ketika pelaksanaan tugas yang

dibebankan mereka, Jika lingkungan kerja memuaskan bagi karyawan maka akan meningkatkan kinerjanya, begitu juga sebaliknya.

2.1.2 JENIS-JENIS LINGKUNGAN KERJA MENURUT PARA AHLI

Secara umum para ahli membagi lingkungan kerja menjadi 2 (dua) bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

- a.1 Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik merupakan semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan berpengaruh bagi karyawan. Hal ini mencakup: a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti, pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya; b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya, temperature, kelembaban, sirkulasi dan penerangan.
- a.2 Menurut Sarwono (2005) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja fisik merupakan tempat karyawan melaksanakan aktivitas kerja yang mempengaruhi moral dan emosional karyawan. Faktor fisik berupa suhu, tempat kerja, ruangan.
- a.3 Nitisemito (2002) menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik merupakan sesuatu di sekitar pekerja yang mempengaruhi pekerjaan yang dibebankan, misalnya suhu udara, keamanan, kebersihan.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

- b.1 Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, yaitu: a) Hubungan dengan atasan yaitu hubungan yang dapat mempengaruhi seseorang sehingga terjadi interaksi sosial dengan atasan/pimpinan; b) Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan yang dapat mempengaruhi seseorang sehingga terjadi interaksi sosial dengan rekan kerja setingkat; c) Hubungan dengan bawahan, hubungan yang dapat mempengaruhi seseorang sehingga terjadi interaksi sosial dengan bawahan.
- b.2 Duane & Sydney (1994) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik juga disebut kondisi kerja yang berhubungan dengan seluruh aspek non fisik dan aturan-aturan dalam melakukan kerja yang mempengaruhi produktivitas dalam melaksanakan aktivitas kerja.
- b.3 Wursanto (2003) mengemukakan bahwa lingkungan kerja disebut sebagai hal yang bersifat psikis dalam lingkungan kerja (berhubungan dengan pikiran dan jiwa manusia) dari lingkungan kerja terutama peran pimpinan. Pimpinan menjadi faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik, karena tugas pimpinan atau atasan organisasi adalah menciptakan human relations sebaik baiknya dalam upaya membangun

semangat kerja pegawai, kepuasan kerja pegawai, dan kerjasama.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja non fisik adalah situasi psikis dalam lingkungan kerja yang dapat membentuk semangat bekerja pegawai. Hal ini termasuk hubungan antar pegawai, hubungan dengan pimpinan maupun hubungan dengan bawahan.

2.1.3 INDIKATOR LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

Dari definisi yang diungkapkan para ahli diatas, maka ada beberapa indikator yang dikemukakan para ahli. Mengadaptasi dari definisi lingkungan kerja non fisik yang dikemukakan Sedarmayanti (2011) dan Wursanto (2009) maka indikator lingkungan kerja non fisik antara lain :

1. Pengawasan

Pengawasan dengan system yang ketat dilakukan secara bertahap. Dengan pengawasan maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

2. Sistem pemberian imbalan

Sistem pemberian imbalan atau insentif ataupun hal lainnya. Hal ini dilakukan agar karyawan merasa puas yang akan mempengaruhi kinerjanya.

3. Perlakuan dengan baik

Perlakuan dengan baik dan manusiawi. karena seorang karyawan haruslah merasa dihargai.

4. Suasana kerja

Suasana kerja yang memicu semangat kerja yang tinggi. Pihak manajemen harus menciptakan suasana yang nyaman terhadap karyawannya.

5. Rasa aman

Adanya rasa aman dari sesama anggota, sehingga karyawan melaksanakan pekerjaan tanpa rasa takut

6. Hubungan Kekeluargaan

Terciptanya hubungan harmonis akan menunjang tercapainya tujuan.

7. Perlakuan adil dan objektif

Pihak manajemen harus menerapkan sistem reward and punishment berupa materi maupun non materi

2.1.4 PENGERTIAN KINERJA

Menurut Robbins (2012) kinerja merupakan nilai atau akumulasi akhir dari proses-proses aktivitas kerja organisasi dalam pelaksanaan fungsi dan tugas yang dibebankan berdasarkan keterampilan, kecakapan, dan tanggungjawab.

Menurut Mangkunegara & Prabu (2011) kinerja merupakan kualitas/kuantitas hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas yang dibebarkannya.

Menurut Sedarmayanti (2001) bahwa kinerja adalah penjabaran performance artinya hasil kerja karyawan, dimana hasil yang diperoleh karyawan tersebut memperoleh bukti secara nyata dan dapat diukur. Sementara Amstrong & Baron (2010) kinerja adalah hasil kerja yang ada kaitannya dengan keinginan organisasi, serta berkontribusi pada perekonomian.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu tingkat pencapaian baik secara kualitas/kuantitas yang dihasilkan pegawai sesuai dengan target yang ditetapkan secara keseluruhan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

2.1.5 FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA

Kinerja karyawan juga dipengaruhi berbagai macam faktor baik internal dan eksternal. Faktor internal contohnya kemampuan intelektual, disiplin kerja, stres, dan motivasi. Faktor eksternal contohnya kompensasi, lingkungan kerja (fisik dan non fisik), maupun sistem manajemen instansi tersebut.

Kinerja merupakan kombinasi dari 3 (tiga) faktor, seperti kemampuan, pemahaman menjalankan tugas, peran dan tanggung jawab pegawai dalam pekerjaannya (Robbins, 2006).

2.1.6 INDIKATOR KINERJA

Setiap instansi mempunyai tolak ukur yang berbeda dalam penilaian dan pengukuran kerja pegawai. Berikut beberapa indikator kinerja menurut Robbins (2006) :

1. Kualitas, pekerjaan dengan tolak ukur sesuai dengan persepsi terhadap kualitas serta kelengkapan tugas ditinjau dari kompetensi seorang karyawan.
2. Kuantitas, hasil keluaran dengan istilah seperti jumlah unit, komponen aktivitas yang diselesaikan pekerja.
3. Ketepatan waktu, pekerjaan yang diselesaikan pada waktu yang ditentukan.
4. Jumlah pekerjaan, setiap karyawan memiliki jumlah pekerjaan yang berbeda sehingga dituntut untuk memenuhi pekerjaan yang dibebankan. Dalam hal ini karyawan harus memiliki kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang sesuai.
5. Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

2.2 PENELITIAN TERDAHULU

Dalam penelitian ini menggunakan kumpulan penelitian terdahulu yang akan dijadikan salah satu acuan pelaksanaan penelitian. Para peneliti telah melakukan penelitian sebelumnya sebagai referensi. Berikut jurnal penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terkait Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Judul	Pengarang	Variabel	Hasil Penelitian
Pengaruh Dimensi-Dimensi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kab, Barito Selatan	Fitriansyah (2020)	<ul style="list-style-type: none"> - Hubungan dengan rekan kerja - Dukungan kondisi kerja - Kejelasan pebagian kerja - Hubungan dengan atasan 	Hubungan dengan rekan kerja, Dukungan kondisi kerja, Kejelasan pebagian kerja Hubungan dengan atasan kinerja pegawai
Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada KKPN Bandung I	Eldaa Cintia, Alini Gilang, (2016)	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan Kerja Fisik - Lingkungan Kerja Non Fisik - Kinerja Karyawan 	Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada KPPN Bandung I
Pengaruh Kepemimpinan, Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Bumi Artha Sampang Kebumen	Mukhamad Wahyudin, Prihartini Budi Astuti (2009)	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan - Efikasi Diri - Lingkungan Kerja Non Fisik - Kinerja Karyawan 	Kepemimpinan, Efikasi diri, dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja

Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Manokwari	Dewi Fitriani, Nurlaela, Dirarini (2018)	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan Kerja Fisik - Lingkungan Kerja Non Fisik - Disiplin Kerja - Kinerja 	Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Non Fisik dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada Golden Tulip Bay View Hotel & Convention Bali Kuta Selatan Badung	Ni Made Gunastri, I Gusti Gede Oka Pradnyana (2018)	<ul style="list-style-type: none"> - Promosi Jabatan - Lingkungan Kerja Non Fisik - Kinerja Karyawan 	Promosi jabatan dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Dari beberapa penelitian terdahulu seperti pada tabel diatas ada beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama merujuk pada fenomena terkait dengan hubungan kerja, sama-sama menggunakan kinerja sebagai variabel terikat, menggunakan metode penelitian kuantitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada rencana penelitian ini menggunakan persamaan regresi dalam teknik analisis data.

2.3 HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DENGAN KINERJA KARYAWAN

Lingkungan kerja non fisik merupakan aturan yang mempunyai pengaruh dengan aspek fisik kerja, aturan kerja juga mempengaruhi produktivitas dan rasa puas karyawan (Mangkunegara & Prabu, 2011). Hal penting dalam organisasi adalah hubungan interpersonal karena menjaga suasana dan menjalin keharmonisan. Dalam pelaksanaan aktivitas kerja, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan bawahan dapat mempermudah menjalankan pekerjaan, kerjasama menciptakan situasi yang baik sehingga menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Dari hasil penelitian terdahulu serta landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, Lingkungan Kerja non fisik merupakan keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja yaitu hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan bawahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriansyah (2020) menyatakan Hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan maupun bawahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

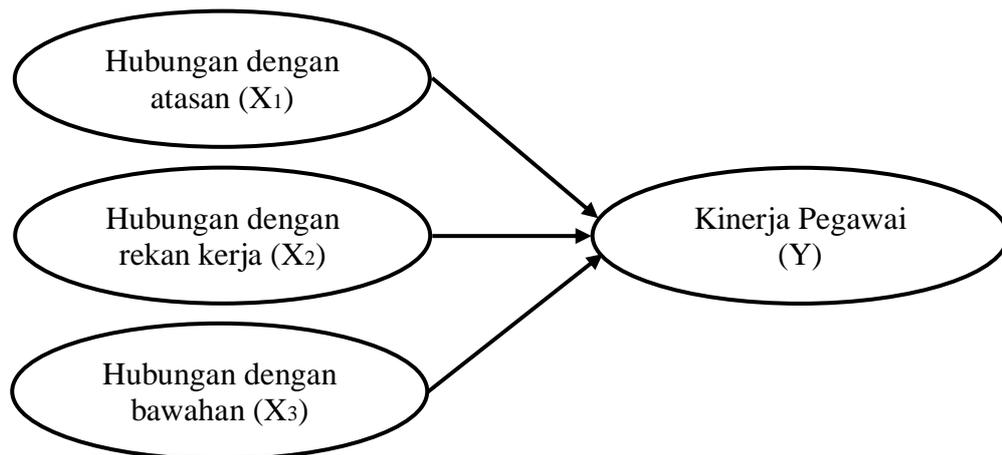
2.4 KERANGKA KONSEPTUAL

Kinerja merupakan hasil dari kualitas/kuantitas capaian pegawai dalam menyelesaikan aktivitas kerja sesuai tanggung jawab yang dibebankannya. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kinerja, lingkungan kerja non fisik pegawai harus diperhatikan organisasi. Karena lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawainya.

Lingkungan kerja non fisik adalah situasi psikis dalam lingkungan kerja yang dapat membentuk semangat bekerja pegawai. Hal ini termasuk hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan bawahan.

Dari uraian tersebut, dapat digambarkan sebuah kerangka konseptual, sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.5 HIPOTESIS

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah-masalah atau fenomena dalam suatu penelitian, sampai permasalahan dibuktikan melalui data yang telah dikumpulkan (Arikunto, 1998).

Dalam penelitian ini, hipotesis dinyatakan dengan tujuan sebagai pedoman atau arahan bagi penelitian yang dilakukan. Hipotesis penelitian ini adalah :

H₁ : Semakin baik hubungan dengan atasan maka akan semakin baik kinerja pegawai

H₂ : Semakin baik hubungan dengan rekan kerja maka akan semakin baik kinerja pegawai

H₃ : Semakin baik hubungan dengan bawahan maka akan semakin baik kinerja pegawai