

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berguna untuk mengetahui bagaimana metode dan hasil penelitian yang telah dilakukan. Penelitian sebelumnya menjadi referensi bagi para peneliti yang menulis dan menganalisis penelitian ini. Tujuan dari pencarian sebelumnya itu sendiri adalah untuk menemukan hasil yang diperoleh oleh para pencari sebelumnya. Pada bagian ini, peneliti membuat daftar banyak temuan penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan, dan kemudian merangkumnya. Dari beberapa peneliti tentang variabel-variabel yang berhubungan dengan proposal ini yaitu, variabel lingkungan kerja non fisik, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja, diantaranya yang berjudul :

Tabel 1.1
Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan
1	Stanley, watojo dan Marcus Remiasa (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan sebagai variabel mediasi Pada	Lingkungan kerja fisik (X1) Lingkungan kerja non fisik (X2) Kreativitas karyawan (Z) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja non fisik mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan melalui kreativitas karyawan.	Persamaan pada variable Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan Perbedaan pada jumlah variabel yang digunakan

		Toko Emas di Pasar Atom Surabaya			
2	Cindy Wijaya., Devina Ingrid Kresdianto, Marcus Remiasa, S.E., M.Si (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Restoran Heritage Of Handayani Sidoarjo	Lingkungan kerja fisik (X1) Lingkungan kerja non fisik (X2) Kepuasan Kerja (Z) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan pada variable Lingkungan Kerja Non Fisik, variabel Kepuasan Kerja dan variabel Kinerja Karyawan Perbedaan pada jumlah variabel yang digunakan
3	Dasio Untung, Rini Nugraheni (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Weaving Pt. Primatexco Indonesia)	Lingkungan kerja fisik (X1) Lingkungan kerja non fisik (X2) Kepuasan Kerja (Z) Kinerja Karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, • lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, • kepuasan kerja memiliki berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai 	Persamaan pada variable Lingkungan Kerja Non Fisik, variabel Kepuasan Kerja dan variabel Kinerja Karyawan Perbedaan pada jumlah variabel yang digunakan

				<ul style="list-style-type: none"> kepuasan kerja belum berpengaruh mediasi terhadap lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. 	
4	Yacinda Chresstela Prasidya (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Telkomsel Area Iii Jawa-Bali Nusra Di Surabaya)	Lingkungan Kerja Fisik (X1) Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Kinerja Karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa jika lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berjalan dengan baik secara bersama-sama, maka akan meningkatkan kinerja karyawan 	<p>Persamaan pada variable Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan</p> <p>Perbedaan pada jumlah variabel yang digunakan</p>
5	Latifah, Nurmalasari (2021)	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Lingkungan Kerja Fisik (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Kinerja (Y),	Hasil penelitian menemukan bahwa secara keseluruhan bahwa hipotesa yang berbunyi ada pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja (Y) serta dampaknya terhadap	Persamaan pada variable Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan

			Kepuasan Kerja (Z)	kepuasan kerja (Z) dapat diterima.	Perbedaan pada jumlah variabel
6	Herman Srijadi & Yuslan Idris (2020)	Dampak lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada Matahari Department store di Pusat Kota Ambon (ACC) di Ambon.)	Lingkungan kerja fisik (X1), Lingkungan kerja non Fisik (X2), Kepuasan Karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil penelitian menunjukkan bahwa fisik dan non fisik lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan berdampak pada kepuasan kerja karyawan di Matahari Department store di Ambon City Center (ACC) di Ambon Kota. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi fisik. • lingkungan kerja non-fisik di mana jika mereka meningkat, diikuti dengan bertambahnya karyawan yang bekerja kepuasan. • Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa peningkatan nilai lingkungan kerja fisik dan non fisik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Matahari Department store di Pusat Kota Ambon di Ambon. 	<p>Persamaan pada variable Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan</p> <p>Perbedaan pada jumlah variabel yang digunakan</p>
7	Aan Supriadi &	Pengaruh Lingkungan	Lingkungan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa	Persamaan pada

	Vera Anitra (2020)	Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda	non fisik (X), Dan Kinerja Karyawan (Y)	lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Salim Surya Phone.	variable Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan Perbedaan pada jumlah variabel yang digunakan
8	Natalia C. P. Paparang William A. Areros Ventje Tatimu (2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado	Kepuasan kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Jadi dapat dibuktikan bahwa Kepuasan Kerja juga berpengaruh dalam Kinerja pegawai.	Persamaan pada variable Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan Perbedaan pada jumlah variabel yang digunakan
9	Rizky Dwi Sanjaya, Lefi Agastasia Pratami, Dwi Mentari Sukma Muldani, Muhamad Rizky, Putri Millennia Permata, Rima Rahmayanti, Djoko Roespinodj (2022)	The Effect Of Delegative Leadership Style And Non-Physical Work Environment On Employee Performance On Cv Wirasandi	Delegative Leadership Style (X1) Non-Physical Work Environment (X2) Employee Performance (Y)	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. • Gaya Kepemimpinan delegasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. • Lingkungan non fisik lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 	Persamaan pada variable Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan Perbedaan pada jumlah variabel yang digunakan

10	Putri Dewi Mauliddin a Sari , Shinta Ratnawati((2021)	The Effect Of Leadership Style And Non-Physical Work Environment On Employee Performance (Case study on the rotary section of CV Sinar Sengon Sejahtera)	Leadership Style (X1), Non-Physical Work Environment(X2) , Employee Performance(Y)	Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada CV Sinar Sengon Sejahtera.	Persamaan pada variable Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan Perbedaan pada jumlah variabel yang digunakan
----	--	--	--	---	--

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2022)

2.2. Tinjauan Teori

2.2.1. Kinerja Karyawan

2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Moehariono (2012), kinerja adalah gambaran sejauh mana suatu kegiatan telah dicapai untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi suatu perusahaan yang dituangkan dalam rencana strategis, strategi dari suatu perusahaan. Sedangkan menurut pendapat Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari sejumlah penafsiran para ahli diatas mengenai pengertian dari kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pencapaian dari kegiatan para paryawan untuk mencapai tujuan perusahaan serta hasil yang diperoleh dari aktivitas pekerja dalam melaksanakan tugas

sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

2.2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2014) menyatakan bahwa Kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti berasal dari dalam maupun dari luar diri karyawan. Tingkat kinerja seseorang saat bekerja dapat dipengaruhi oleh faktor instrinsik yang kemampuan-kemampuannya dan motivasi berasal dari dalam dirinya sendiri dan dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik yang berasal dari lingkungannya. Kedua faktor tersebut dapat menyatu pada diri karyawan yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh organisasi.

Menurut pendapat Moeheriono (2014) berpendapat bahwa faktor kinerja karyawan yang dapat digolongkan pada 3 (tiga) kelompok yaitu faktor individu orang yang bersangkutan, faktor organisasi, dan faktor psikologis.

a) Faktor individu

Faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Faktor individu setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam 6 (enam) golongan yaitu.

1. Kemampuan dan keterampilan kerja
2. Keahlian. Yang menggambarkan tentang kerja karyawan berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka

tangani lebih baik dari pada orang yang lain di bidang yang sama.

3. Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan karyawan pada aktivitas-aktivitas dan menjadi dasar alasan berusaha.
4. Tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya.
5. Latar belakang. Yang menggambarkan tentang kinerja karyawan dilihat dari titik tolak masa lalunya yang memberikan pemahaman kepada pekerjaannya apa yang ingin dia lakukan.
6. Etos kerja yang menggambarkan kinerja karyawan berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem organisasi orientasi nilai budaya terhadap kinerja

b) Faktor organisasi

Faktor organisasi adalah kondisi dan syarat kerja meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan system penghargaan (reward system). Setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang di maksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja

dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

c) Faktor psikologis

Faktor psikologis adalah kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja

2.2.1.3 Indikator-indikator Kinerja

Menurut pendapat Robbins (2006) indikator kinerja karyawan terbagi menjadi 5, sebagai berikut :

1. Kualitas, merupakan hasil dari kegiatan saat bekerja yang dilakukan sesuai dengan harapan atau tujuan dan kebutuhan yang dicapai secara efektif dan efisien.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dari aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan perusahaan.
4. Efektivitas merupakan ukuran berhasil atau tidaknya karyawan untuk mencapai tujuan yang telah diberikan oleh perusahaan.

5. Kemandirian, merupakan karakteristik individu yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya.

2.2.2. *Lingkungan Kerja Non Fisik*

2.2.2.1 *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. Menurut pendapat Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Sedangkan menurut menurut Duane et al dalam Mangkunegara dan Prabu (2011), lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Dari sejumlah penjelasan para ahli terkait lingkungan kerja non fisik dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesama karyawan atau dengan atasan dan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang dapat dirasakan oleh perasaan.

2.2.2.2. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik*

Menurut Wursanto (2009) berpendapat bahwa lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan

kerja. ada beberapa unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, yaitu sebagai berikut:

- a. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
- b. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
- c. Sistem pemberian imbalan, memberikan gaji maupun perangsang lain yang menarik.
- d. Perilaku dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batasan kemampuan masing-masing anggota.
- e. Ada rasa aman dari anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas.
- f. Hubungan dengan anggota lain berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- g. Para anggota mendapatkan perlakuan secara adil dan objektif.

2.2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011), menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik diukur melalui indikator-indikator adalah sebagai berikut :

1. Hubungan karyawan dengan atasan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya sikap yang bersahabat,

saling menghormati dan menghargai perlu dalam hubungan antarkaryawan dengan pimpinan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja

Hubungan kerja antar sesama karyawan sangat diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara kelompok. Apabila terjadi konflik maka akan menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman sehingga akan menurunkan semangat kerja bagi karyawan. Hubungan kerja yang baik antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya maka akan meningkatkan kinerja bagi karyawan, di mana mereka saling kerjasama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.2.3. *Kepuasan Kerja*

2.2.3.1 *Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan*

Menurut pendapat Sutrisno (2016) bahwa kepuasan kerja adalah sikap pegawai terhadap pekerjaan, yang erat kaitannya dengan kondisi kerja, kerjasama antara karyawan. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang diselesaikan, secara tidak langsung akan meningkatkan efisiensi operasional karyawan untuk melakukan tugas bisnis dengan baik. Pada dasarnya kepuasan kinerja memiliki sifat yang individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan pada pekerjaannya berbeda-beda sesuai dengan penilaian pada dirinya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan

kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negative terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut hasil penelitian Peni Tunjungsi (2011) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja penting karena karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan faktor yang paling dominan menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah disebutkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif maupun negatif dan perasaan senang atau tidak senang seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

2.2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Erni Trisnawati Sule, (2002) menjelaskan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan seorang karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan timbulnya rasa tidak puas dari karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji atau upah, pengakuan kinerja, dan kesempatan bertumbuh.

Merujuk dari pendapat diatas dapat dijabarkan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam rangka peningkatan kinerjanya adalah: Faktor Psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan;

1. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya;
2. Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi. jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
3. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macammacam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya

2.2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut pendapat Schermerhorn (2005) Kepuasan kerja dapat diukur melalui indicator sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri. Indicator ini mengacu pada bagaimana sebuah pekerjaan memiliki daya Tarik tersendiri untuk dikerjakan dan

diselesaikan sebagai kesempatan untuk belajar dan melaksanakan tanggung jawab.

2. Supervisi. Indicator ini menunjukkan sejauh mana kemampuan supervisor dalam menunjukkan rasa kepedulian pada karyawan misalnya memberikan bantuan teknis dan dukungan.
3. Kesempatan promosi. Indicator ini memberikan kesempatan pada karyawan untuk lebih maju dalam perusahaan.
4. Gaji. Indicator ini dapat diperoleh berdasarkan hasil atau usaha kerja yang dilakukan oleh karyawan. Gaji digunakan oleh karyawan untuk memenuhi sandang pangan dan papan karyawan, jika kebutuhan hidup tersebut terpenuhi maka dapat memberikan kepuasan tersendiri dalam diri karyawan.

2.3.Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kinerja Karyawan

Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja non fisik, menurut Robbins (2002) berpendapat bahwa para karyawan menaruh perhatian yang sangat besar terhadap lingkungan kerja disekitar mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kenyamanan bersama. Lingkungan kerja non fisik dalam suatu perusahaan atau instansi harus benar-benar diperhatikan oleh para manajemen untuk membangun suatu perusahaan atau instansi dengan memiliki lingkungan kerja non fisik yang nyaman

dan kondusif agar kinerja karyawan dalam perusahaan memiliki kualitas yang baik dan terus meningkat. Namun sebaliknya jika lingkungan kerja non fisik suatu perusahaan tidak memadai dan kurang diperhatikan oleh perusahaan dapat menurunkan nilai kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik sangat penting bagi karyawan karena secara psikologis dapat mempengaruhi rasa nyaman dalam bekerja sehingga perusahaan haruslah mengusahakan bagaimanapun agar memberi pengaruh positif dan lingkungan kerja non fisik yang baik untuk kinerja karyawan yang optimal.

Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja sangat perlu diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2008), 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. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis para karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Aan Supriadi dan Vera Anitra (2020) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja non fisik semakin baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.2. *Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja.*

Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja non fisik semakin baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja non fisik yang harmonis dalam hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan untuk memberikan rasa nyaman sehingga dalam melakukan pekerjaan menjadi Hasil penelitian ini diperkuat oleh pendapat Mangkunegara (2016) yang menyatakan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Herman Surijadi dan Yuslan Idris (2020) yang berjudul Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan mengemukakan bahwa

lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Apabila lingkungan kerja non fisik semakin baik, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja.

2.3.3. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan adalah salah satu sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku karyawan tersebut selama bekerja. Jika ada karyawan yang tidak memperoleh sebuah kepuasan dalam pekerjaannya akan menimbulkan rasa frustrasi yang ditimbulkan pada ketidakpuasan dalam bekerja tersebut. Karyawan akan memiliki rasa kurang bersemangat untuk bekerja, cepat merasa bosan, tidak bisa mengontrol rasa emosi sehingga tidak stabil, kurang focus dalam pekerjaan sehingga melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan jobdisk pekerjaan. Kondisi seperti ini akan mengakibatkan kinerja karyawan memburuk.

Menurut pendapat Robbins (2006) bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai, apabila karyawan merasa puas dalam bekerja, maka karyawan akan tersebut akan merasa senang dan bersemangat, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut, namun sebaliknya semakin jika rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Natalia C. P, Paparang William A, dan Areros Ventje

Tatimu (2021) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.

Kepuasan kerja dipilih sebagai variabel mediasi atau variabel mediasi, karena kepuasan kerja merupakan salah satu sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku karyawan tersebut selama melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasakan kepuasan kerja pada pekerjaan yang dilakukan maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan untuk menyelesaikan tugas dari perusahaan dengan baik. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari terpenuhi atau tidaknya keinginan dan kebutuhan mereka terhadap pekerjaan yang sedang dijalani. Dengan kepuasan kerja yang tinggi, karyawan akan meningkatkan kinerjanya untuk menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin sehingga kinerja karyawan akan meningkat Robbins (2002). Lingkungan kerja non fisik tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi juga berpengaruh tidak langsung melalui mediasi kepuasan kerja dimana lingkungan kerja non fisik yang nyaman, damai dan tentram akan berpengaruh untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga

kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Dalam hal ini kepuasan kerja berperan sangat penting terhadap lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan karena apabila para karyawan mendapat kepuasan kerja yang cukup dan positif maka kinerja yang dihasilkan juga akan berdampak baik dan mengalami kenaikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Cindy Wijaya., Devina Ingrid Kresdianto, Marcus Remiasa (2021) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Restoran Heritage Of Handayani Sidoarjo) mengemukakan bahwa memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, serta penelitian yang dilakukan oleh Dasio Untung, Rini Nugraheni (2017) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Weaving Pt. Primatexco Indonesia), ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

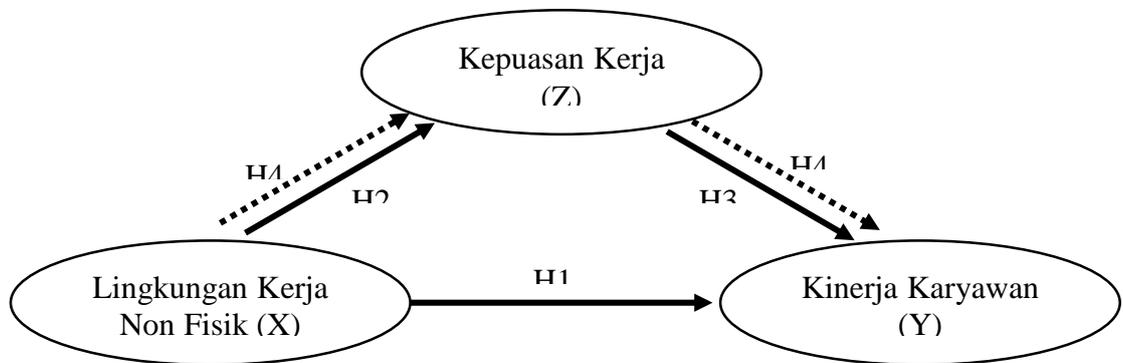
2.4. Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori serta dukungan dari penelitian terdahulu maka dapat disajikan kerangka konseptuan dari peneliti. Kinerja karyawan adalah Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan yang ditunjukkan dengan bukti secara

konkrit. Menurut Moehariono (2012), pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas, serta untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (goal sand objectives) yang telah dicapai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan non fisik dan kepuasan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan ataupun hubungan dengan bawahan, dan hubungan dengan sesama rekan kerja. Dengan tersediannya lingkungan kerja non fisik yang baik dan kondusif akan membuat setiap karyawan merasakan kepuasan saat bekerja dalam melakukan pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan adalah salah satu sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku karyawan tersebut selama bekerja. Kepuasan kerja akan terjadi jika kebutuhan individu dan target sudah terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja dalam sebuah perusahaan yang berjalan dengan baik maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya jika lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja dirasa kurang memadai dan kurang baik akan memberikan dampak negat pada kinerja karyawan. Untuk menjelaskan secara detail pelaksanaan penelitian dan untuk mempermudah cara pemahamannya, maka diperlukan sebuah

penjelasan suatu kerangka konseptual sebagai landasan dalam pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual

Keterangan:

- ▶ = Pengaruh Langsung
▶ = Pengaruh Tidak Langsung

2.5.Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan atau suatu kesimpulan awal dan masih bersifat sementara tentang adanya hubungan antara dua variabel atau lebih yang akan dibuktikan kebenarannya setelah data lapangan (empiris) dapat diperoleh.

H1 : Diduga ada pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja

Non Fisik terhadap variabel Kinerja Karyawan

H2 : Diduga ada pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja

Non Fisik terhadap variabel Kepuasan Kerja

H3 : Diduga ada pengaruh signifikan antara variabel Kepuasan Kerja

terhadap variabel Kinerja Karyawan

H4 : Diduga Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja