

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Landasan penelitian terdahulu dijadikan sebagai pertimbangan dan acuan dalam membandingkan pengaruh suatu variabel. Beberapa penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Nama, Judul, (Tahun)	Variabel	Hasil	Persamaan Dan Perbedaan
1	Rizky Pradana (2015) Analisis pengaruh kepuasan kerja, loyalitas kerja, Dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja. Karyawan (Studi pada Bank Indonesia Kota Semarang)	• Kepuasan kerja(X1), • loyalitas kerja(X2), • Lingkungan kerja non fisik(X3) • kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan kerja, Loyalitas kerja, dan Lingkungan kerja non fisik yang positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Persamaan: Variabel X: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan sama sama menggunakan metode penelitian regresi linier berganda. Variabel Y : Kinerja Karyawan Perbedaan : Objek penelitian ini di Bank Indonesia Kota Semarang
2	Khoirul Anam, Edy Rahardja (2017) Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah)	• Fasilitas Kerja(X1) • Lingkungan Kerja Non Fisik(X2) • Kepuasan Kerja(X3) • Kinerja Karyawan (Y)	Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kepuasan Kerja yang positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Persamaan : Variabel X : Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan sama sama menggunakan metode penelitian regresi linier berganda Variabel Y : Kinerja Karyawan Perbedaan : Objek penelitian ini di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah

Dilanjutkan pada halaman 10

Lanjutan dari halaman 9

3	Rachmawati Husnul Insany (2016) Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada koperasi pegawai pemerintah Kota Bandung (kpkb)	• Motivasi kerja(X1), • Lingkungan kerja non fisik(X2) • Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik yang positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Persamaan : Variabel X: Lingkungan Kerja Non Fisik Variabel Y : Kinerja Karyawan dansama sama menggunakan metode penelitian regresi linier berganda Perbedaan : Objek penelitian ini di Koperasi pegawai pemerintah kota Bandung (kpkb)
4	N. Lilis Suryani (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangkit Bersama Di Jakarta	• Lingkungan kerja non fisik(X1) • Komunikasi(X2) • Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Komunikasi yang positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Persamaan : Variabel X: Lingkungan Kerja Non Fisik dansama sama menggunakan metode penelitian regresi linier berganda Variabel Y : Kinerja Karyawan Perbedaan : Objek penelitian ini di PT. Bangkit Bersama Di Jakarta
5	Diana, Eny (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Loyalitas Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sumber Makmur	• Lingkungan kerja non fisik(X1) • Loyalitas kerja(X2) • Motivasi Kerja (X3) • Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja Non Fisik, Loyalitas kerja, dan Motivasi kerja yang positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Persamaan : Variabel X: Lingkungan Kerja Non Fisik dansama sama menggunakan metode penelitian regresi linier berganda Variabel Y : Kinerja Karyawan Perbedaan : Objek penelitian ini di CV. Sumber Makmur
6	Muhammad Irfani_Hendri (2019) The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance in PTPN XIII Kalimantan	• Job satisfaction (X1) • Organizational commitment (X2) • Organizational learning (Y1) • employee performance (Y2)	Learning organization has a significant and positive effect on job satisfaction and organizational commitment, but it has no significant effect on the employee performance. Job satisfaction and organizational commitment have a significant effect on employee performance.	Persamaan : Variabel X: Job satisfaction Variabel Y: Employee performance Perbedaan : Using partial least square and sampling method used proportional random sampling technique. Object in PTPN XIII Kalimantan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2011:160), bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Edy Sutrisno, 2010). Sedangkan menurut Simamora (2012) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Sedarmayanti (2011:260), bahwa Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Dari beberapa definisi di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang atau karyawan dalam suatu perusahaan untuk tercapai tujuan yang diharapkan pada periode tertentu.

B. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2012), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Kepuasan karyawan

Kepuasan karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal kepuasan karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian kinerja meningkat secara optimal.

2. Kemampuan karyawan

Kinerja individual karyawan juga dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Karyawan dengan kemampuan teknis maupun operasional yang tinggi untuk sebuah tugas akan meningkatkan semangat kerjanya. Seseorang dengan kemampuan teknis maupun operasional yang tinggi untuk sebuah tugas akan meningkatkan semangat kerjanya. Seorang karyawan merasa termotivasi dan memiliki kinerja yang baik, jika ia memiliki pengetahuan yang memadai terhadap bidang tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, manajemen melakukan upaya untuk meningkatkan pengetahuan karyawan baik melalui pendidikan formal, pelatihan, akses informasi maupun pengalaman.

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan pemegang peranan penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan baik tidaknya suatu kepemimpinan akan

menentukan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang menggairahkan karyawan merupakan sumber motivasi, sumber semangat dan sumber disiplin dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka oleh karena itu, perusahaan yang ingin sukses harus menunjukkan kepemimpinan yang baik karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Motivasi

Keberhasilan pengelolaan perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Karena itu manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara dan mempertahankan karyawan, salah satu nya dengan memberi motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja secara optimal

5. Lingkungan kerja

Terciptanya lingkungan kerja yang baik fisik maupun non fisik yang kondusif merupakan faktor yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kemampuan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

C. Indikator Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil yang diperoleh dari peranan pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Sehingga indikator-indikator yang mampu memberikan penilaian yang objektif bagi kinerja lebih dibutuhkan untuk menilai

suatu prestasi atau kinerja. Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah sejauhmana seorang karyawan mengerjakan tugas dan tanggungjawab yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah sejauhmana seorang karyawan bekerja perhari. Kecepatan kerja setiap masing-masing karyawan termasuk kuantitas kerja.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan wewenang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2.2 Kepuasan Kerja

A. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Annakis *et al* (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sedangkan menurut Rivai (2010:856) bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2011).

Dari beberapa pengertian kepuasan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif dari karyawan yang merasa puas terhadap

pekerjaannya dapat meningkatkan efektivitas organisasi sehingga tujuan organisasi pun dapat tercapai. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya tersebut dapat merugikan organisasi yang bersangkutan bahkan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

B. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Annakis *et al* (2011) adalah sebagai berikut :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Sedangkan menurut Mangkunegara dan Prabu (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawanyaitu:

1. Imbalan jasa
2. Rasa aman
3. Pengaruh antarpribadi
4. Kondisi lingkungan kerja
5. Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri

C. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Rivai (2010) sebagai berikut :

1. Isi pekerjaan, Penampilan tugas yang diberikan serta sebagai kontrol terhadap pekerjaan tersebut.
2. Supervise, Pengawasan yang berkala dan selalu dilakukan oleh atasan agar pekerjaan yang diberikan terlaksana dengan baik.
3. Organisasi atas manajemen, Organisasi dengan manajemen yang baik akan mendukung seorang pegawai agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dan pada akhirnya akan merasakan kepuasan dalam bekerja.
4. Kesempatan pengembangan diri, Seorang pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya demi kemajuan perusahaan.
5. Gaji dan keuntungan finansial lainnya, Contoh: adanya insentif.

2.2.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

A. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Dalam suatu organisasi, mulai dari yang organisasi kecil sampai besar akan membentuk sebuah lingkungan kerja. Lingkungan kerja tersebut terbentuk akibat adanya sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Lingkungan pada suatu organisasi bisa berbeda-beda, perbedaan ini disebabkan oleh ciri dari karakteristik kegiatan yang berlangsung didalamnya.

Sedarmayanti (2014) Lingkungan kerja ialah suatu tempat dimana pegawai melaksanakan tugas sehari-hari, lingkungan kerja merupakan pengaturan penerangan tempat kerja, pengontrolan terhadap suara gaduh dalam pabrik, pengontrolan terhadap udara, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan tentang keamanan tempat kerja.

Menurut Sofyan (2013), menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Nitisemito (2011), yang disebutkan lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan.

Menurut Luthans (2015), Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan yang kondusif bisa tercapai jika terjalin komunikasi yang baik dalam lingkungan tersebut, interaksi yang baik antar karyawan, motivasi kerja tinggi, tidak ada saling curiga serta memberikan kontribusi menjadi orientasi karyawan (Kisworo, 2012). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif .

B. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2011:27) adalah:

1. Perhatian dan dukugan pemimpin yaitu ejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta

menghargai mereka.

2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.

C. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2012), menguraikan indikator lingkungan kerja non fisik, sebagai berikut :

1. Hubungan Kerja antar Karyawan, Hubungan Kerja antar Karyawan merupakan Keadaan yang terjadi antar sesama rekan kerja.
2. Hubungan Kerja antar Atasan dengan Bawahan, Hubungan Kerja antar Atasan dengan Bawahan merupakan Keadaan yang terjadi antara atasan dengan bawahan.
3. Suasana Kerja, Suasana kerja merupakan kondisi bekerja yang kondusif seperti suasana yang nyaman atau tidak.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kepuasan Kerja merupakan sebuah perasaan rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalankan. Kepuasan kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka tinggi pula hasil kinerja karyawan tersebut. Dari berbagai penelitian karyawan

yang memiliki rasa puas akan lebih aktif sehingga menghasilkan kinerja yang baik jika dibandingkan dengan karyawan yang merasa kurang puas. Tanpa adanya kepuasan kerja karyawan tidak akan bekerja seperti yang diharapkan oleh perusahaan sehingga tujuan perusahaan untuk mencapai target tidak akan berjalan secara maksimal. Kreitner dan Kinicki (2014) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan respons emosional dan efektivitas yang berdampak pada aspek pekerjaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yudha *et al* (2013) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Okeke (2010) penelitiannya menghasilkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja non fisik ialah sesuatu disekitar pekerjaan yang dapat membantu kelancaran karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, situasi yang kondusif dapat membuat karyawan bertahan serta merasa nyaman melaksanakan beban kerja yang diberikan sehingga tugas serta pekerjaannya mencapai hasil yang baik. Lingkungan kerja menjadi suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan, dan sebaliknya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini akan berakibat pada keseluruhan kinerja pegawai yang bersangkutan. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Leblebici (2012) menyatakan bahwa

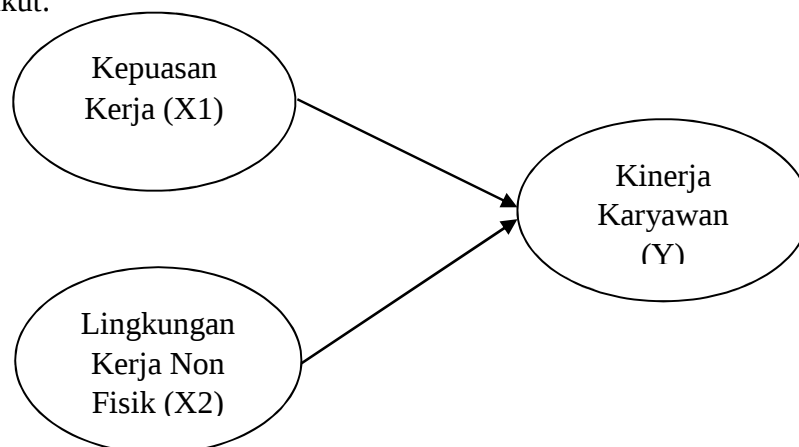
lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Cintia dan Gilang (2016) juga menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja non fisik.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang sudah peneliti pelajari, maka peneliti berpendapat bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Didalam sebuah perusahaan hendaknya memperhatikan kepuasan kerja terhadap karyawannya, apabila suatu perusahaan karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka kinerja akan cenderung meningkat. Dalam hal lingkungan kerja non fisik berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan karena suasana kerja yang dilalui karyawan setiap hari terdapat hubungan antar atasan dan bawahan dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan pada latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian serta uraian diatas, maka didapatkan beberapa hipotesis yaitu:

H1: Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga faktor lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.