

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Fariz Ramanda Putra (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)	<i>lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), dan kinerja karyawan (Y)</i>	analisis regresi berganda	1. Secara simultan variabel bebas lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dan secara parsial lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
2	Muhammad Agung Baiquni (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Warta Media Nusantara Tribun Jateng	Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Analisis regresi berganda dan uji t	budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar dari pada variabel lingkungan kerja.
3	Deni Sulistiawan (2017)	Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Analisa Regresi dan uji t	budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	Mashal Ahmed & Saima Shafiq (2014)	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja	budaya organisasi dan kinerja karyawan	Kuantitatif	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

		karyawan pada Telkom			
5	Mariama Zakari (2013)	Budaya organisasi dan Kinerja (Studi empiris pada industry Perbankan di Ghana	Budaya organisasi dan kinerja karyawan	Kuantitatif	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Fakhar Shahzad (2012)	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja	Budaya organisasi dan kinerja karyawan	Regresi Linier	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Gitahi Njenga Samson (2015)	Pengaruh lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Bank di Kota Nakuru	lingkungan Kerja dan kinerja karyawan	Regresi Linier	Terdapat pengaruh signifikan lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Bank di Kota Nakuru

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1. Lingkungan kerja

#### 1) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2010), lingkungan kerja fisik 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 Siagian (2014) mengemukakan bahwa

lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

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 dibebankan padanya.

## 2) Jenis-jenis Lingkungan Kerja

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

### (a) 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.

### (b) 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.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu (Sedarmayanti, 2009):

- (1) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- (2) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- (3) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- (4) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- (5) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

### 3) 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 :

- (a) 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.

(b) 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.

(c) 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.

(d) 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.

(e) 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.

(f) 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.

(g) 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 mengganggu di sekitar tempat kerja.

(h) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari 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.

(i) *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.

### 2.2.2. Budaya Organisasi

#### 1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang amat signifikan terhadap perilaku pada organisasinya. Untuk itu membuat dan menciptakan budaya organisasi yang sifatnya menarik amatlah penting. Oleh karena itu perlu dipahami apa budaya organisasi memiliki makna yang luas. Menurut Robbins, Ivancevich dan Donnellyl (2014) mendefinisikan Budaya organisasi (*corporate culture /organizational culture*) adalah suatu sistim nilai yang unik (*a system of shared values/meaning*), keyakinan. (*beliefs*), kebiasaan (*habits*) dan norma-norma (bagaimana kita harus melakukan sesuatu dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi dan yang membedakannya dengan organisasi lain-nya

Mangkunegara (2011: berpendapat bahwa “Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.” kemudian Armstrong (2010: 9), berpendapat “Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, atau norma-norma yang telah lama dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan), sebagai pedoman perilaku dan memecahkan masalahmasalah organisasinya.”

Sedangkan Robbins dan Judge (alih bahasa Diana Angelica, 2010: 256), mengemukakan bahwasanya “Budaya Organisasi yaitu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi.”

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pemaknaan bersama seluruh anggota organisasi yang berkaitan dengan nilai, keyakinan, tradisi dan cara berpikir unik yang dianutnya dan tampak dalam perilaku mereka, dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

## 2. Dimensi dan indikator Budaya Organisasi

Dimensi Budaya Organisasi diuraikan menjadi indikator sebagai berikut menurut Edison (2016: 131)

1. Kesadaran diri Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layana tinggi, dengan indikator :
  - a. Anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya.
  - b. Anggota berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.
  - c. Anggota menaati peraturan-peraturan yang ada.

## 2. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya dengan antusias, dengan indikator :

- a. Anggota penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan.
- b. Anggota menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.

## 3. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal, dengan indikator :

- a. Setiap anggota saling menghormati dan memberikan salam pada saat pertemuan.
- b. Anggota kelompok saling membantu.
- c. Masing-masing anggota saling menghargai perbedaan pendapat.

## 4. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien, dengan indikator :

- a. Anggota selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- b. Anggota selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna.
  - c. Setiap anggota selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien.
5. Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama, dengan indikator :

- a. Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan.
- b. Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik.

### **2.2.3. Kinerja**

#### **1. Pengertian Kinerja**

Menurut Mathis dan Jackson (2010), 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 (2011), 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 (2014) 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.

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Malthis & Jakson (2010) 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.

## 3. Indikator Kinerja

Adapun indikator dari kinerja pegawai menurut Robbins, (2012) sebagai berikut:

### a. Kualitas

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

### b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

f. Komitmen kerja.

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1. Hubungan Lingkungan Kerja non fisik dengan Kinerja**

Karyawan mengharapkan bahwa lingkungan di sekitarnya dapat mendukung aktivitas kerja mereka. Bentuk dari lingkungan kerja tersebut meliputi fasilitas fisik maupun psikis. Hal yang berkaitan dengan fasilitas fisik antara lain adalah peralatan kerja, tempat kerja, kerjasama dan lain

sebagainya. Sedangkan hal yang berkaitan dengan lingkungan psikis antara lain adalah tersedianya fasilitas kerja, kondisi kerja dan hubungan kerja antar karyawan. Dapat dipahami bahwa, lingkungan kerja yang baik akan memberikan kontribusi pada kinerja karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. (Sedarmayanti : 2009)

Penelitian Putra (2013) membuktikan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

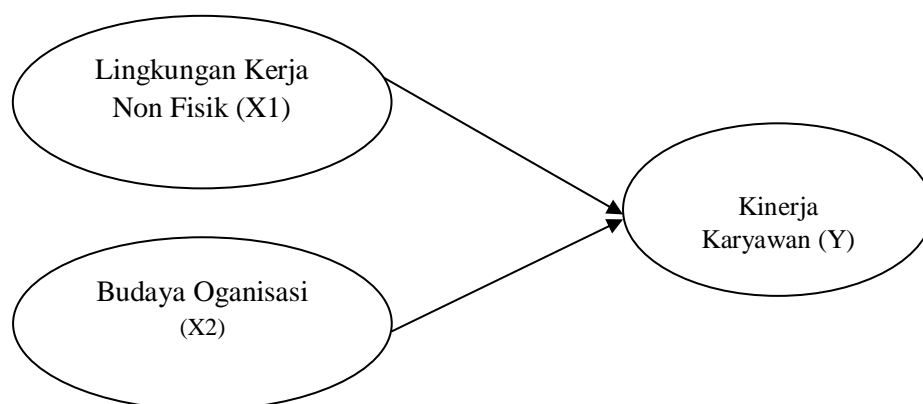
### **2.3.2. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja**

Budaya perusahaan yang disosialisasikan dengan komunikasi yang baik dapat menentukan kekuatan menyeluruh perusahaan, kinerja dan daya saing dalam jangka panjang. Hubungan antara komunikasi, budaya perusahaan yang berdampak pada kinerja karyawan (Mangkunegara, 2011). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa factor, menurut Sudarmanto (2009), faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : komitmen, kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, sistem penghargaan atau kompensasi, partisipasi, motivasi kerja.

Penelitian Baiquni (2016) yang hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Warta Media.

## 2.4 Kerangka Konseptual

Lingkungan kerja non fisik (hubungan antar karyawan). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Secara umum setiap individu dilatarbelakangi oleh budaya yang mempengaruhi perilaku mereka. Budaya menuntut individu untuk berperilaku dan member petunjuk pada mereka mengenai apa saja yang harus diikuti dan dipelajari. Kondisi tersebut berlaku dalam organisasi, yaitu bagaimana karyawan berperilaku dan apa yang seharusnya dilakukan hal ini banyak dipengaruhi oleh budaya yang dianut oleh organisasi. Pembentukan kinerja yang baik dihasilkan jika terdapat komunikasi antara seluruh karyawan sehingga membentuk internalisasi budaya organisasi yang kuat dan dipahami sesuai dengan nilai-nilai organisasi yang dapat menimbulkan persepsi yang positif antara semua tingkatan karyawan untuk mendukung dan mempengaruhi kinerja karyawan



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan tujuan dan rumusan masalah yang ada, maka dalam penelitian ini penulis memberikan hipotesis:

H<sub>1</sub> : Diduga lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PG Tjoekir Jombang

H<sub>2</sub> : Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PG Tjoekir Jombang

