

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, berikut tabelnya :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian, Nama Peneliti, Dan Tahun	Variabel		Subjek	Metode Analisis Data	Hasil
	Independen (X)	Dependen (Y)			
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK PGRI 1 Mejobo Kudus (Betania Widya K dan Ade Rustiana, 2014)	Lingkungan Kerja Fisik (X1) Kepuasan Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3)	Kinerja Guru (Y)	Guru Di SMK PGRI 1 Mejobo Kudus	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. 2. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru 3. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. 4. Lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru.
2. Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo (Reinhard Rais, Dr. Adolfinia, dan	Komitmen Organisasi (X1) Kepuasan Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Karyawan Di PT.PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial.

Lanjutan Tabel 2.1

Lucky Dotulong, 2016)					
3. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran (Maftri Yuliana, Leonardo Budi H, dan Edward Gagah P.T. ,2014)	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kepuasan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. 3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.
4. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.SIG (Agus Sukma Cahyo Adi dan Tjiptogoro Dinarjo Soehari, 2015)	Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kepuasan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Karyawan PT.SIG	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance (Efek interaksi pekerjaan desain ulang dan kepuasan kerja kinerja karyawan) (Sununta Siengthai and Patarakhuan Pila-Ngarm ,2015)	Efek Interaksi Pekerjaan Desain Ulang (X1) Kepuasan Kerja(X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Hotel dan resort industri dan industri perbankan di Thailand	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Efek interaksi pekerjaan desain ulang dengan sendirinya ditemukan memiliki efek negatif yang signifikan pada kinerja karyawan 2. kepuasan kerja ditemukan untuk selalu secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja dalam prespektif kinerja organisasi antara lain dapat terlihat dari pendapat para ahli berikut. Menurut (Mangkunegara, 2014) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang diperoleh

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja menurut (Afandi, 2018) dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertiannya ialah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut pendapat (Bangun, 2012) kinerja (*performance*) ialah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja merupakan suatu prestasi yang ditampilkan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tingkat motivasi dan kemampuan tertentu sesuai dengan perannya di perusahaan (Rivai, 2014).

Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan ialah seluruh hasil kemampuan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang sudah ditentukan.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut (Hasibuan, 2011) secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan.

Misalnya :

- 1) Kemampuan intelektualitas, kemampuan mental umum yang mendasari kemampuannya untuk mengatasi kerumitan kognitif.
- 2) Disiplin kerja, kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
- 3) Pengalaman kerja, proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.
- 4) Kepuasan kerja, sikap emosional yang ditunjukkan dengan keadaan senang dengan pekerjaan yang sedang dijalani.
- 5) Latar belakang pendidikan, dasar pembelajaran, keterampilan, dan kebiasaan melalui pengajaran, pelatihan, dan penelitian.
- 6) Motivasi karyawan, kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual.

Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung karyawan dalam bekerja yang berasal dari lingkungan. Misalnya :

- 1) Gaya kepemimpinan, salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.
- 2) Pengembangan karir, aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi.

- 3) Lingkungan kerja, suatu faktor yang secara langsung mempengaruhi rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.
- 4) Pelatihan, pemenuhan kebutuhan keterampilan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menunjang pekerjaannya.
- 5) Kompensasi, pengeluaran dan biaya bagi perusahaan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.
- 6) Sistem manajemen yang terdapat di perusahaan, penerapan dari perusahaan, dalam prosedur yang digunakan untuk memastikan suatu perusahaan sudah memenuhi standar.

Menurut (Afandi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
- 2) Kejelasan dan penerimaan seorang karyawan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan.
- 4) Kompetensi, suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan.
- 5) Fasilitas kerja, sesuatu yang menunjang pekerjaan karyawan yang disediakan oleh perusahaan.

- 6) Budaya kerja, suatu kebiasaan yang ada di perusahaan dan dilakukan secara berulang-ulang.
- 7) Kepemimpinan, sikap memimpin untuk pengarahan dan pengendalian karyawan.
- 8) Disiplin kerja, sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi.

2.2.3 Indikator Kinerja

Berikut indikator-indikator kinerja menurut (Mathis dan Jackson, 2009):

- 1) Kualitas hasil kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan hasil kemampuan dan keterampilan karyawan. Hasil pekerjaan mendekati sempurna atau memenuhi standar yang ditentukan.
- 2) Kuantitas hasil kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 3) Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dari awal sampai akhir. Dan dapat menyelesaikan dalam waktu yang sudah ditetapkan serta memaksimalkan waktu untuk aktivitas lainnya.
- 4) Kemampuan bekerja sama, kemampuan dalam menanggapi hubungan kerja, diperlukan guna meningkatkan efisiensi kerja dalam perusahaan meliputi kerja tim antar divisi.
- 5) Kehadiran, merupakan keikutsertaan karyawan secara fisik dan mental terhadap aktivitas pekerjaan di perusahaan.

2.2.4 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Pengertian lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diterima (Afandi, 2018). Menurut (Sedarmayanti, 2009) lingkungan kerja fisik ialah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja fisik menurut (Nitisemito, 2002) ialah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua jenis, yaitu jenis yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan atau yang berada dekat dengan karyawan. Seperti meja ,kursi , mesin, dan lain sebagainya. Sedangkan jenis yang kedua adalah lingkungan yang umum atau perantara yang mempengaruhi kondisi manusia.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada dekat dengan karyawan yang secara fisik dapat dilihat dan dirasakan, juga berpengaruh langsung maupun tidak langsung dalam kelancaran pekerjaan karyawan.

2.2.5 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2009) menyatakan bahwa secara garis besar, terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu :

- 1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik ialah semua keadaan yang berbentuk fisik , yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi

karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Hal ini berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik ialah semua keadaan yang terjadi, yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja.

2.2.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Berikut adalah faktor-faktor dari lingkungan kerja fisik menurut (Tohardi, 2007) :

- 1) Kondisi penerangan di tempat kerja
- 2) Keadaan ruangan di tempat kerja
- 3) Masalah kebisingan di tempat kerja
- 4) Peredaran udara di tempat kerja
- 5) Masalah pewarnaan di tempat kerja

2.2.7 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Indikator-indikator yang menjadi pengaruh lingkungan kerja fisik menurut (Setiawan, 2008) yaitu :

- 1) Temperatur, setiap manusia pasti memiliki temperatur tubuh yang berbeda-beda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk bertahan dalam keadaan suhu normal. Tetapi kemampuan menyesuaikan diri setiap manusia juga ada batasan dan berbeda-beda. Untuk itu temperatur di

tempat kerja sangat penting untuk menunjang kemudahan selama proses bekerja berlangsung.

- 2) Kelembapan, merupakan banyaknya air yang terkandung dalam udara. Keadaan dengan temperatur udara yang panas dan kelembapan yang tinggi, akan menimbulkan masalah pada tubuh manusia. Maka dari itu penting untuk mengetahui kelembapan yang baik untuk tubuh di dalam ruang kerja.
- 3) Sirkulasi udara, adalah aliran udara yang keluar dan masuk melalui celah-celah disekitar lingkungan kerja. Tentu para karyawan akan membutuhkan hal itu, agar tidak terjadi kecelakaan kerja dan lain-lain.
- 4) Pencahayaan, cahaya atau penerangan sangat penting bagi karyawan untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran saat bekerja.
- 5) Kebisingan, yaitu suatu polusi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena apabila jangka waktunya lama akan menyebabkan kerusakan pendengaran, mengganggu ketenangan bekerja, kesalahanpahaman dalam komunikasi. Maka suara kebisingan hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan kerja dapat berjalan efektif dan efisien.
- 6) Getaran mekanis, adalah getaran yang disebabkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran akan sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan hal yang tidak diinginkan. Seperti kurang konsentrasi, kelelahan, dan timbul beberapa penyakit.

- 7) Keamanan, salah satu upaya untuk menjaga keamanan lingkungan kerja dapat dimanfaatkan dengan adanya petugas keamanan. Hal ini berguna untuk lingkungan kerja tetap aman.

2.2.8 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2014) kepuasan kerja (*job satisfaction*) ialah sikap emosional yang ditunjukkan dengan keadaan senang dengan pekerjaan yang sedang dijalani. (Mathis dan Jackson, 2009) mengemukakan bahwa kepuasan kerja ialah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang dan ketidakpuasan muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi. Hal ini sejalan dengan pendapat (Afandi, 2018) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

Dari beberapa uraian pendapat ahli diatas dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja ialah perasaan puas dari karyawan yang bisa dilihat dari sikap emosional terhadap pekerjaan yang sedang mereka jalani.

2.2.9 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2014) kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor 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 pimpinan dalam kepemimpinannya.
- 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Kepuasan kerja dan kinerja ditemukan adanya hubungan, ketika data produktivitas dan kepuasan secara keseluruhan dikumpulkan untuk organisasi, dapat diketahui bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas.

2.2.10 Indikator Kepuasan Kerja

Berikut indikator-indikator dari kepuasan kerja menurut (Afandi, 2018) meliputi:

- 1) Pekerjaan, isi pekerjaan yang sedang dilakukan seseorang memiliki elemen yang memuaskan dan sesuai
- 2) Upah, jumlah bayaran yang diterima seorang karyawan dari pelaksanaan kerja dan sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
- 3) Promosi, suatu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
- 4) Pengawas, seseorang yang juga memberikan perintah atau petunjuk pelaksanaan kerja.
- 5) Rekan kerja, teman interaksi dalam pelaksanaan kerja.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan

Menurut (Sedarmayanti, 2009) definisi lingkungan kerja yaitu seluruh alat , bahan yang dikerjakan, lingkungan sekitar dimana seorang karyawan bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik perorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja fisik adalah perihal fisik yang ada di dalam perusahaan lebih tepatnya sekitar tempat kerja, yang meliputi sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak, dan lain-lain. Lingkungan kerja fisik yaitu salah satu unsur yang harus dipergunakan perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, nyaman, tentram, dan tentu akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Lewa, 2005) terdapat hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan , dan bahwa lingkungan kerja diatur sedemikian rupa agar tercipta hubungan kerja yang baik dan mengikat antara karyawan dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang menyenangkan, aman dan nyaman akan membuat para karyawan merasa betah dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan. Serta secara signifikan hasil produktivitas akan meningkat dan kinerja karyawan optimal. Sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak memadai, maka akan menimbulkan hasil kinerja menurun dan tidak optimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Norianggono dkk., 2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2018) terdapat hubungan antara kepuasan dan kinerja, dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga karyawan yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja diakibatkan oleh adanya kinerja sehingga karyawan yang lebih produktif.

Kepuasan kerja karyawan mengacu pada sikap umum setiap karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins, 2008). Pandangan setiap karyawan akan bervariasi dalam lingkungan organisasi terhadap pekerjaannya membuat mereka merasa puas atau tidak puas. Hal ini dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Seorang karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menyukai pekerjaannya secara menyeluruh dengan sepenuh hati. Dimana mereka akan diperlakukan selayaknya dan percaya bahwa pekerjaan mempunyai banyak segi yang diinginkan.

Apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka secara signifikan kinerja karyawan meningkat dan berpengaruh langsung. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Amalia dkk., 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

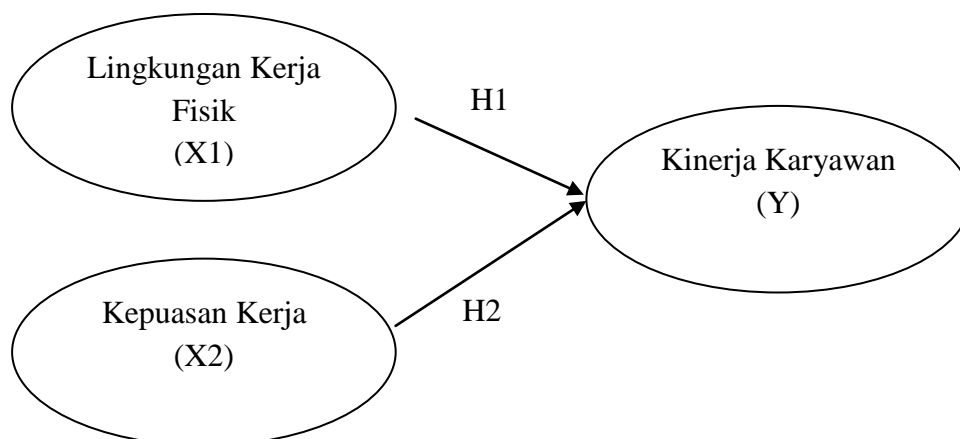
2.4 Kerangka Konseptual

Kinerja berperan penting dalam keefektifan sebuah perusahaan dan merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja yang optimal dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu lingkungan kerja fisik, yang mana pihak

manajemen pun harus bisa menyediakan segala kebutuhan meliputi kondisi lingkungan dan kesediaannya terhadap jaminan karyawan.

Dalam hal ini pihak manajemen menyediakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk memudahkan kelangsungan proses produksi. Karena lingkungan berperan penting terhadap kinerja karyawan maka standarisasinya harus terpenuhi. Salah satunya lingkungan kerja fisik yang mendukung dalam kegiatan berlangsungnya pekerjaan karyawan. Selain lingkungan kerja fisik yang memadai, faktor lainnya adalah mengenai kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional dari individu karyawan, maka penting untuk membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang dibebankan.

Apabila karyawan merasa puas maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu sebaliknya apabila karyawan kurang puas maka kinerja karyawan akan menurun.



Gambar 2.1
Bagan Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan yang belum teruji kebenarannya dan masih harus menjelaskan suatu fakta atau fenomena jawaban masalah penelitian, yang berdasarkan konsep teoritis yang perlu diuji secara empiris dan didukung dengan penelitian terdahulu.

Hipotesis yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah :

H1 :Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.