

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Kata manajemen berasal dari bahasa inggris yaitu *management*, yang dikembangkan dari kata *to manage* yang artinya mengatur atau mengelola. Kata *manage* itu sendiri berasal dari bahasa italia yaitu *maneggio* yang diadopsi dari bahasa latin *managiare*, yang berasal kata *manus* yang artinya adalah tangan. Apabila kita membuat suatu pembatasan atau definisi tentang manajemen dapatlah dikemukakan sebagai berikut, bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*).

Jadi, manajemen pada dasarnya adalah upaya segala sesuatu (sumber daya) untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam kegiatan mengatur ini kemudian timbul beberapa masalah, siapa yang mengatur, mengapa harus diatur dan apa tujuan dari pengaturan tersebut.

Menurut S.P. Hasibuan (2011) mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan

sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Manajemen sebagai ilmu adalah suatu kumpulan pengetahuan yang logis dan sistematis. Manajemen sebagai seni adalah suatu kreatifitas pribadi yang disertai suatu keterampilan. Selain sebagai seni, manajemen juga sebagai proses untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sebagai proses untuk mencapainya diperlukan perencanaan yang matang, pelaksanaan yang konsisten dan pengendalian yang berkelanjutan agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan efisien dan efektif.

## **2. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi atau perusahaan. Asset paling penting yang harus dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia (Sumber Daya Manusia). Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya yang lainnya dapat berjalan.

Sumber daya dapat berkembang secara dinamis menurut irama kegiatan kebutuhan manusia. Dalam hal ini faktor yang menentukan adalah sumber daya manusia yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Justru sumber daya manusia inilah yang menentukan tujuan

perusahaan dapat tercapai atau tidak. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi sangat diperlukan dalam proses modernisasi dan industrialisasi.

### **3. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan merasa aman dan nyaman sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Oleh karena itu apabila lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian perusahaan. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan semangat kerja karyawan dan pada akhirnya akan menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Lewa dan Subowo (2006) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Sedarmayanti (2009) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

“ 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”.

#### **4. Jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yakni (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

##### **a. Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2009) yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam 2 kategori, yaitu :

1. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti pusat kerja, meja, kursi dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, yaitu :
  - a) Pencahayaan atau penerangan

Pencahayaan atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya pencahayaan atau penerangan

yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan membuat pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan perusahaan sulit dicapai.

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 405/Menkes/SK/XI/2002 tentang Persyaratan dan Tata cara Penyelenggaraan Kesehatan Lingkungan Kerja Industri, pencahayaan adalah jumlah penyinaran pada suatu bidang kerja yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efektif. Persyaratan intensitas cahaya di ruang kerja sebagai berikut :

Tabel 1  
Persyaratan Intensitas Cahaya

| Jenis Kegiatan                          | Tingkat Pencahayaan Minimal (LUX) | Keterangan                                                                                         |
|-----------------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Pekerjaan kasar dan tidak terus menerus | 100                               | Ruang penyimpanan & ruang peralatan/instalasi yang memerlukan pekerjaan yang <i>continue</i> .     |
| Pekerjaan kasar dan terus menerus       | 200                               | Pekerjaan dengan mesin dan perakitan kasar.                                                        |
| Pekerjaan rutin                         | 300                               | R.administrasi, R.kontrol, pekerjaan mesin & perakitan/penyusun.                                   |
| Pekerjaan agak halus                    | 500                               | Pembuatan gambar atau bekerja dengan mesin kantor pekerja pemeriksaan atau pekerjaan dengan mesin. |
| Pekerjaan halus                         | 1000                              | Pemilihan warna, pemrosesan tekstil, pekerjaan mesin halus & perakitan halus.                      |

#### b) Temperatur atau suhu udara

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar 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.

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 405/Menkes/SK/XI/2002 tentang Persyaratan dan Tata cara Penyelenggaraan Kesehatan Lingkungan Kerja Industri, suhu udara yang bagus dan baik adalah antara 18 – 30 C°.

#### c) Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima dan 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 sekitarnya.

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 405/Menkes/SK/XI/2002 tentang Persyaratan dan Tata cara Penyelenggaraan Kesehatan Lingkungan Kerja Industri, kelembaban yang bagus dan baik adalah antara 65% - 95%.

#### d) Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar 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.

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 405/Menkes/SK/XI/2002 tentang Persyaratan dan Tata cara Penyelenggaraan Kesehatan Lingkungan Kerja Industri, pertukaran udara 0,283 M<sup>3</sup>/menit/orang dengan laju ventilasi 0,15-0,25 m/detik.

#### e) Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukan 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 dalam 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.

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 405/Menkes/SK/XI/2002 tentang Persyaratan dan Tata cara Penyelenggaraan Kesehatan Lingkungan Kerja Industri, kebisingan adalah terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki



sehingga mengganggu atau membahayakan kesehatan pendengaran. Tingkat pajanan kebisingan maksimal selama 1 (hari) pada ruang proses adalah sebagai berikut :

Tabel 2  
Tingkat Pajanan Kebisingan

| No | Tingkat Kebisingan (dBA) | Pemaparan Harian |
|----|--------------------------|------------------|
| 1  | 85                       | 8 jam            |
| 2  | 88                       | 4 jam            |
| 3  | 91                       | 2 jam            |
| 4  | 94                       | 1 jam            |
| 5  | 97                       | 30 menit         |
| 6  | 100                      | 15 menit         |

f) Getaran Mekanis

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh karyawan 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 konsentrasi bekerja yang mengakibatkan kelelahan dan timbul beberapa penyakit, seperti penyakit mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 405/Menkes/SK/XI/2002 tentang Persyaratan dan Tata cara Penyelenggaraan Kesehatan Lingkungan Kerja Industri, getaran (*vibrasi*) adalah gerakan bolak-balik suatu massa melalui

keadaan seimbang terhadap suatu titik acuan. Getaran mekanik adalah getaran yang ditimbulkan oleh sarana dan peralatan kegiatan manusia. Tingkat getaran maksimal untuk kenyamanan dan kesehatan karyawan pada masing-masing ruangan lingkungan industri sebagai berikut :

Tabel 3  
Tingkat Getaran Maksimal

| No | Frekuensi | Tingkat Getaran<br>Maksimal ( $10^{-6}$ M) |
|----|-----------|--------------------------------------------|
| 1  | 4         | <100                                       |
| 2  | 5         | <80                                        |
| 3  | 6,3       | <70                                        |
| 4  | 8         | <50                                        |
| 5  | 10        | <37                                        |
| 6  | 12,5      | <32                                        |
| 7  | 16        | <25                                        |
| 8  | 20        | <20                                        |
| 9  | 25        | <17                                        |
| 10 | 31,5      | <12                                        |
| 11 | 40        | <9                                         |
| 12 | 50        | <8                                         |
| 13 | 63        | <6                                         |

g) Bau-bauan

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi karena terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *Air Condition* (AC) yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

#### h) Tata Warna

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaiknya-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.

#### i) Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnnya untuk bekerja.

#### j) Musik

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk diperdengarkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

#### k) Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya

keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja dapat memanfaatkan tenaga SATPAM.

#### b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja atau hubungan dengan bawahan.

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sangatlah penting, khususnya pada area produksi perusahaan yang bergerak dalam industri manufaktur, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam pelaksanaan aktivitas produksi.

### 5. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja ditentukan oleh sikap pegawai, dimana pegawai harus memiliki pemahaman akan

tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai juga akan memuaskan.

Menurut Mangkunegara (2007) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yang dicapai oleh seseorang. Dengan demikian menurut Mangkunegara (2007) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Lebih lanjut, Mangkunegara (2007) juga menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu :

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Simanjuntak (2006) berpendapat bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas-tugas tertentu.

Menurut Simamora (2006) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan maupun kelompok. Dengan adanya penilaian kinerja, perusahaan akan memiliki informasi mengenai tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan kepadanya.

Kinerja dalam setiap organisasi dapat diukur dengan menggunakan metode tertentu. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. Pengukuran kualitas, yang melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
- b. Pengukuran kuantitas, yang melibatkan perhitungan keluaran yang mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Pengukuran ketepatan waktu, merupakan jenis pengukuran khusus dan pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan penyelesaian waktu pekerjaan yang dilakukan

Menurut Mathis dan Jackson (2007) menyatakan terdapat tiga faktor utama yang dapat mempengaruhi bagaimana individu atau seorang karyawan dalam bekerja, yaitu :

- a. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut.
- b. Tingkat usaha yang dicurahkan.
- c. Dukungan organisasi.

Kinerja individual ditingkatkan sampai tingkat dimana ketiga komponen tersebut ada dalam diri karyawan. Akan tetapi, kinerja berkurang apabila salah satu faktor ini dikurangi atau tidak ada.

Sedangkan menurut Soedjono (2006) menyebutkan ada enam kriteria untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, yaitu :

- a. Kualitas, hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna.
- b. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, dapat menyelesaikan tepat pada waktunya dan dapat memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- d. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
- e. Kemandirian, dapat melaksanakan kerja atau pekerjaan tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
- f. Komitmen kerja, komitmen kerja antar pegawai dengan organisasinya.

Sedangkan menurut Robbins (2006), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas-tugas tertentu. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu adalah 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. Efektivitas, 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 seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Kemampuan perusahaan dalam mengukur kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang akan menentukan keberhasilan jangka panjang perusahaan tersebut. Adapun yang dimaksud dengan penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu sistem terstruktur dan formal dalam mengukur, mengevaluasi dan mempengaruhi atribut-atribut yang berhubungan dengan pekerjaan, perilaku dan *outcomes* karyawan, serta tingkat absensi, untuk mengetahui produktivitas dan efektifitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di masa depan sehingga bermanfaat bagi karyawan, organisasi dan masyarakat.



## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan seperti yang dikemukakan beberapa peneliti yang diantaranya :

1. Naibaho (2006) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan kerja dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Alandick Indonesia di Jakarta Selatan”. Penelitian ini bersifat deskriptif explanatori dengan pendekatan deskriptif kuantitatif yang didukung metode survei. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 273 orang responden dan jumlah sampel adalah sebanyak 162 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja dan pengembangan karir secara serempak mempunyai pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sedangkan secara parsial lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan sangat signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif dan sangat signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Alandick Indonesia. Persamaan dari penelitian ini adalah terletak pada variabel independennya yaitu lingkungan kerja sebagai variabel X dan perbedaannya terletak pada variabel *dependentnya*.
2. Desi Yulianti (2013) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Bappeda Kota

Bogor”. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja dengan motivasi kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan. Berdasarkan hasil analisis data bahwa variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan termasuk kedalam kategori rendah.

3. Nela Prima Rahmawanti (2014) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)”. Jumlah sampelnya sebanyak 70 orang, hipotesisnya adalah H1 ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). H2 ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). H3 ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).
4. Lucky Wulan Analisa (2011) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)”. Variabel X1 yaitu Motivasi Kerja, variabel X2 yaitu Lingkungan Kerja, sedangkan variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Hasil penelitiannya secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai

f hitung 21,726 (lebih besar dari 0,05), maka diperoleh nilai signifikan 0,000.

5. Benny Setyadi (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Bank BRI, Tbk.Cabang Bogor)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi dengan nilai signifikan sebesar 0,006. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,038 dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,001. Perhitungan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan besar pengaruh langsungnya yaitu 0,294 dan pengaruh tidak langsungnya melalui variabel Motivasi yaitu sebesar 0,198, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsungnya lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsungnya. Sedangkan dari perhitungan antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pengaruh langsungnya yaitu sebesar 0,237 dan pengaruh tidak langsungnya melalui variabel motivasi yaitu sebesar 0,254, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh secara tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsungnya. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik dapat meningkatkan motivasi kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan semakin baik.

6. Fariz Ramanda Putra (2013) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada PT. Naraya Telematika Malang)”. Dengan menggunakan penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi berjumlah 33 orang. Hasil penelitian disimpulkan berdasarkan perhitungan adalah secara parsial lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, analisis deskriptif menunjukkan bahwa dengan lingkungan kerja yang berada pada tingkat kuat, didapatkan kinerja karyawan yang kuat pula.
7. Masrokah (2012) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Kedung Suko Kecamatan Tulung Agung Kabupaten Tulung Agung”. Hasil penelitian, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
8. Husen (2012) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati di Kecamatan Banjarmasin Tengah”. Hasil penelitian, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
9. Aditya Kiswuryanto (2014) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada

Karyawan Bagian HRD di PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk.Bogor)”. Hasil penelitian, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

10. Tatik Suryani (2013) melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. Hasil penelitian, dinyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 38,577 dengan nilai probabilitas ( $sig$ ) = 0,000. Berdasarkan analisis data yang dilakukan maka diperoleh nilai  $F_{hitung}$  (38,577) dan nilai  $sig$ . Lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,000 < 0,05$  maka nilai  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Nilai  $F_{tabel}$  dengan  $dk$  penyebut = 15 dan  $dk$  pembilang = 1 diperoleh  $F_{tabel}$  4,54 maka  $F_{hitung}$  (38,577) >  $F_{tabel}$  (4,54), berarti lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat dari R yaitu sebesar 0,72 yang artinya lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kinerja sebesar 72% dan sisa 28% dipengaruhi oleh faktor lainnya yaitu kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan komunikasi.

### C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel *independent* dan *dependent*. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu

dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berpikir.

Jadi kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah akan membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan dalam penilaian evaluasi kerja karyawan.



Gambar 1

Kerangka Berpikir

#### D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dirumuskan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru

didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian kualitatif tidak merumuskan hipotesis tetapi justru menemukan hipotesis. Selanjutnya hipotesis tersebut akan diuji oleh peneliti dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam hal ini perlu dibedakan antara pengertian hipotesis penelitian dan hipotesis statistik. Pengertian hipotesis penelitian seperti telah dikemukakan di atas. Selanjutnya hipotesis statistik itu ada, bila menggunakan sampel, maka tidak ada hipotesis statistik.

Dalam suatu penelitian dapat terjadi ada hipotesis penelitian, tetapi tidak ada hipotesis statistik. Penelitian yang dilakukan pada seluruh populasi mungkin akan terdapat hipotesis penelitian tetapi tidak akan ada hipotesis statistik. Ingat bahwa hipotesis itu berupa jawaban sementara terhadap rumusan masalah dan hipotesis yang akan diuji ini dinamakan hipotesis kerja. Sebagai lawannya adalah hipotesis nol (nihil). Hipotesis kerja disusun berdasarkan atas teori yang dipandang handal, sedangkan hipotesis nol dirumuskan karena teori yang digunakan masih diragukan kehandalannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis untuk mengetahui pengaruh antara variabel X (lingkungan kerja) dan variabel Y (kinerja karyawan) maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Lingkungan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.