

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini peneliti akan membahas mengenai landasan-landasan teori yang dijadikan sebagai acuan dalam penulisan penelitian ini. Dimana pada bagian ini memuat penelitian-penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai gambaran penentuan variabel-variabel yang berkaitan guna menunjang penelitian ini menjadi lebih terarah dan tidak menimbulkan banyak persepsi oleh pembaca serta penentuan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini.

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam setiap organisasi pastinya tidak dapat kita lepaskan dari manusia yang ada didalamnya, demi terciptanya suatu keadaan organisasi yang sehat dan tertata pastinya diperlukan pengembangan atau penyesuaian antar manusia yang terdapat dalam suatu organisasi tersebut. Baik pada organisasi yang berdasarkan pada profit maupun organisasi yang berlandaskan non profit pastinya membutuhkan suatu pengelolaan dan pengembangan untuk membuat manusia atau anggota yang ada didalamnya menjadi nyaman di dalam lingkungan tersebut dan nantinya dalam dengan seiring berjalannya waktu semakin nyamannya manusia yang berada dalam suatu organisasi tersebut mereka semakin terangsang untuk menciptakan

atau mengeluarkan ide-ide dan gagasan yang bisa berguna baik bagi organisasi tersebut maupun bagi lingkungan sekitarnya.

Adapun menurut Sunarsi (2019) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu tahapan guna mengatasi berbagai masalah dalam ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer serta tenaga kerja lainnya guna menunjang berbagai kegiatan organisasi atau perusahaan untuk menciptakan harapan dan tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan tersebut. tentunya demi menciptakan peran tersebut diperlukanlah manajemen sumber daya manusia yang dimana para peneliti terdahulu telah melakukan beberapa penelitian yang dimana praktek-praktek yang berkaitan dengan sumber daya manusia secara tidak langsung berpengaruh sebagai sarana penunjang kinerja perusahaan guna mewujudkan visi dan misi perusahaan kedepannya menurut (Arthur, 1994, Huselid, 1995; Huselid, Jackson & schuler, 1997; Lawler, Andersen & Buckler, 1995) dalam jurnal yang ditulis oleh Onsardi (2020).

2.1.2. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam memelihara keutuhan dan memastikan seluruh kegiatan perusahaan berjalan sesuai dengan visi dan misi yang terlebih dahulu telah dirumuskan dan disusun oleh para pendiri organisasi ataupun perusahaan, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang cukup vital dalam memastikan seluruh

kegiatan yang ada didalamnya dapat berjalan sesuai dengan arah yang telah dibuat dimana sumber daya manusia dalam hal ini memiliki peranan dan fungsi untuk menjaga alur dari tujuan perusahaan. Menurut Onsardi (2020) Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Fungsi Pokok manajemen sumber daya manusia

a. Fungsi perencanaan

Adapun yang dimaksud sebagai fungsi perencanaan yaitu dimana manajemen sumber daya manusia dapat melakukan tugas dalam merencanakan kebutuhan, pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan SDM seutuhnya dalam organisasi ataupun perusahaan.

b. Fungsi Pengorganisasian

Tugas yang dijalankan meliputi memastikan seluruh penyusunan struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan.

c. Fungsi Pengarahan

Memberikan motivasi dan dorongan guna menciptakan kemauan kerja bagi karyawan agar dapat melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan secara lebih efektif dan efisien.

d. Fungsi pengendalian

Memastikan bahwa seluruh kegiatan yang dilakukan sesuai dengan standard-standard yang telah dirumuskan sebelumnya pada bidang-bidang tertentu.

2. Fungsi-Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengadaan SDM

Dilakukan dengan manfaat guna menentukan dan memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia yang dimiliki, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Didalamnya meliputi :

(1) Analisis pekerjaan → menentukan berbagai kebutuhan yang dibutuhkan oleh tenaga kerja baik itu secara kualitatif maupun kuantitatif

(2) perekrutan calon tenaga kerja (*recruitment*) → Menarik berbagai tenaga kerja sebanyak mungkin yang sesuai dengan persyaratan dan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan.

(3) Seleksi tenaga kerja (*selection*) → Merupakan proses pemilihan tenaga kerja dari seluruh calon-calon tenaga kerja yang sebelumnya telah melewati proses perekrutan yang dilakukan.

(4) Penempatan (*placement*) → menempatkan tenaga kerja yang sebelumnya yang terpilih pada posisi yang telah ditentukan.

5) Pembekalan (*orientation*) → dilakukan guna memberikan

bekal pemahaman kepada tenaga kerja yang telah terpilih mengenai deskripsi pekerjaan ,peraturan kerja serta jabatan.

- b. Pengembangan (*Development*) bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan dan keterampilan SDM yang telah dimiliki, sehingga tidak tertinggal seiring dengan perkembangan zaman dan dapat berjalan seiring dengan kemajuan teknologi.

- (1) Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*) meningkatkan dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan, sehingga tidak akan tertinggal oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan persaingan dengan perusahaan lainnya.

- (2) Pengembangan Karir (*Career Development*) → Tenaga kerja yang telah dipilih untuk bias bekerja pada organisasi atau perusahaan harus bisa menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Oleh sebab itu diperlukan suatu pembekalan agar nantinya tenaga kerja bisa lebih menguasai pekerjaannya. Dan dapat menjadi ahli di bidangnya masing-masing serta meningkatkan kinerja mereka

c. Pemeliharaan

Adapun fungsi pemeliharaan yang dimaksud dalam sumber daya manusia bertujuan untuk memelihara keutuhan sumber

daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, dimana pemeliharaan untuk membentuk rasa nyaman bagi karyawan agar karyawan menjadi terangsang untuk mengeluarkan kemampuan terbaiknya bagi organisasi.

2.2 Lingkungan Kerja

Dalam suatu perusahaan pastinya tidak dapat kita lepaskan dari banyaknya karyawan yang saling terhubung satu dengan yang lainnya dalam suatu lingkungan kerja yang ada dalam suatu perusahaan. Dimana lingkungan kerja tersebut menjadi salah satu langkah yang dapat mempengaruhi tugas dan pekerjaan karyawan sehingga dapat melakukan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik. Adapun menurut pernyataan yang dikemukakan oleh Nitisemito (2010) yang dikutip dari (Putra et al., 2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan berbagai tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh karyawan. Dimana untuk membantu karyawan dalam melaksanakan kegiatannya sehingga dapat dicapai suatu capaian yang optimal ,apabila kondisi lingkungan kerja sesuai bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka (Sedarmayanti, 2018).

2.2.1 Lingkungan Kerja Fisik

Adapun lingkungan kerja itu sendiri dapat terbagi menjadi beberapa jenis salah satunya lingkungan kerja fisik, dimana lingkungan kerja fisik itu sendiri memiliki hubungan yang erat dengan karyawan yang dapat menunjang kenyamanan karyawan itu sendiri. lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi 2 kategori (Sedarmayanti, 2018) yaitu:

1. Lingkungan Kerja Langsung

Lingkungan kerja yang berkaitan atau berhubungan langsung dengan kegiatan karyawan seperti pusat kerja, meja, kursi, kantor itu sendiri

2. Lingkungan Kerja Perantara

Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia secara psikis manusia adapun seperti temperature, kebisingan, kelembapan, pencahayaan, sirkulasi udara, serta warna kantor. Dimana lingkungan kerja yang baik pada dasarnya memiliki prinsip bahwa lingkungan kerja tersebut sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh manusia untuk membantu mengoptimalkan kegiatannya dan memberikan kesan aman, nyaman dan bersih. dimana ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menuntut tenaga dan waktu yang dikeluarkan oleh manusia sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak dapat berjalan efisien.

A. Komponen lingkungan kerja fisik

Adapun komponen-komponen fisik yang menjadi faktor yang dapat menjadi pengaruh terhadap terciptanya kinerja karyawan yang baik antara lain:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan memiliki manfaat terhadap pegawai menyangkut dengan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu cahaya yang dibutuhkan harusnya tidak terlalu menyilaukan pandangan mata karyawan sehingga tidak mengganggu karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sebaliknya jika cahaya yang dihasilkan terlalu redup dapat mengganggu karyawan sehingga pandangan yang kurang jelas terhadap objek yang ada disekitar karyawan sehingga menghambat pekerjaan karyawan. Cahaya itu sendiri dapat dibedakan menjadi 2 jenis,yaitu:

1. Cahaya langsung yang berasal dari sinar matahari
2. Cahaya buatan yang berasal dari lampu yang terpasang di setiap kantor.

2. Temperatur udara di Tempat Kerja

Pada dasarnya setiap anggota tubuh manusia memiliki temperatur yang berbeda-beda, dimana tubuh manusia akan terus berusaha

untuk mempertahankan keadaan suhu normal dengan sistem tubuh sehingga dapat menyesuaikan perubahan suhu yang ada diluar anggota tubuh. menurut beberapa penelitian suhu ideal yang dapat diterima oleh manusia yaitu berdasarkan Standar yang ditetapkan oleh SNI 03-6572-2001 ada tingkatan temperatur yang dianggap nyaman untuk orang Indonesia, dan dikelompokkan menjadi 3 (Sarinda et al., 2017), yaitu:

- a. Sejuk nyaman, antara temperatur efektif $20,5^{\circ}\text{C}$ - $22,8^{\circ}\text{C}$
 - b. Nyaman optimal, antara temperatur efektif $22,8^{\circ}\text{C}$ - $25,8^{\circ}\text{C}$
 - c. Hangat nyaman, antara temperatur efektif $25,8^{\circ}\text{C}$ - $27,1^{\circ}\text{C}$
- tetapi hal tersebut tidak mutlak dapat dijadikan acuan bagi setiap manusia, tetapi juga dipengaruhi oleh kebiasaan terdahulu masing masing manusia terbiasa tinggal di lingkungan dengan suhu yang seperti apa sebelumnya, dan hal tersebut bukan merupakan patokan utama dalam menentukan suhu ideal kantor tetapi harus disesuaikan dengan kondisi tubuh masing-masing individu.

3. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh seluruh makhluk hidup demi menunjang kelangsungan hidupnya. Kondisi udara yang tidak sehat dapat ditandai dengan bercampurnya bau bauan dan gas yang berbahaya bagi kesehatan dan tidak adanya saluran untuk dilakukannya pertukaran udara dalam suatu ruangan sehingga udara kotor yang ada

dalam ruangan tidak bisa berganti dengan udara bersih, sehingga udara tersebut hanya berputar-putar dalam ruangan tersebut dan dapat membahayakan kesehatan manusia yang ada dalam ruangan tersebut. Selain lubang ventilasi udara, salah satu sumber yang dapat dijadikan sebagai sumber udara segar yaitu dengan adanya beberapa tanaman di sekitar tempat kerja karena pada dasarnya tanaman merupakan sumber penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan lancarnya sirkulasi udara yang ada dalam lingkungan kerja dapat mempengaruhi psikologis karyawan dan memberikan kesejukan dan kesegaran bagi karyawan. Rasa sejuk yang tercipta dapat membantu karyawan untuk mempercepat pemulihan kondisi tubuh dan pikiran akibat lelah kerja.

4. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu hal yang dapat mengganggu konsentrasi yaitu banyaknya bunyi-bunyian yang ada di sekitar, sehingga membuat hilangnya fokus dan konsentrasi manusia. Tidak terkecuali pada lingkungan kerja karyawan dimana kebisingan merupakan salah satu faktor yang dapat menjadi faktor yang dapat mempengaruhi konsentrasi dari karyawan itu sendiri untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang menjadi kewajibannya sebagai karyawan. Kebisingan itu sendiri dapat diciptakan melalui makhluk hidup yang ada disekitar seperti suara orang yang sedang berbicara dengan nada yang tinggi sehingga

mengganggu orang lain, maupun dapat berasal dari barang-barang yang berada disekitar seperti getaran mekanis yang terjadi di lingkungan kerja seperti seringnya suara gesekan lantai dengan kursi yang dapat menciptakan kebisingan. Terdapat tiga aspek yang dapat menentukan kualitas bunyi yang dihasilkan dapat menentukan seberapa besar tingkat gangguan yang dihasilkan manusia, antara lain:

- a. Lamanya Kebisingan
- b. Intensitas Kebisingan
- c. Frekuensi kebisingan

5. Tata Warna di Tempat Kerja

Tata warna yang berada di tempat kerja sejatinya perlu dipelajari dan diperhatikan oleh perusahaan sebaik-baiknya. Pada dasarnya warna memiliki pengaruh terhadap penciptaan perasaan manusia yang berada dalam lingkungan tersebut, karena dalam sifat warna itu sendiri memiliki sifat untuk merangsang perasaan manusia. Terdapat beberapa daftar yang dapat mempengaruhi perasaan yang ada pada manusia.

Tabel 2. 1 Daftar Warna dan Pengaruhnya

Warna	Sifat	Pengaruh	Untuk Ruang Kerja
Merah	Dinamis, merangsang dan panas	Menimbulkan semangat kerja	Pekerjaan sepintar(singkat)
Kuning	Keanggunan, Bebas, Hangat	Menimbulkan rasa gembira dan merangsang urat syaraf mata	Gang-gang jalan Lorong kantor
Biru	Tenang, tenang dan sejuk	Mengurangi tekanan atau ketegangan	Berfikir konsentrasi

Sumber:(Sedarmayanti, 2018)

2.2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja bukan semata-mata berkaitan dengan kondisi yang dapat kita lihat berupa fasilitas-fasilitas yang menunjang kerja, tetapi lingkungan kerja juga bisa terbentuk dari interaksi yang terjadi antar manusia yang ada dalam suatu lingkungan tempat kita berada yang dimana interaksi tersebut bisa menjadi salah satu faktor yang dapat membangun rasa kedekatan antar manusia yang ada disekitar sehingga dapat tercipta komunikasi dua arah, dimana dengan semakin baiknya interaksi yang terjadi dalam lingkungan tersebut dapat membuat manusia menjadi lebih

merasa terjadi kedekatan emosional antara satu sama lain yang dimana kedekatan tersebut dapat mempengaruhi dan membantu manusia untuk bisa menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam lingkungan tersebut. Interaksi yang semakin intens menyebabkan manusia merasa tidak sendirian dan membuat mereka semakin termotivasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya karena adanya dukungan antar sesama manusia yang terjadi di dalam lingkungan tersebut.

Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja non fisik yaitu semua kegiatan yang berkaitan dengan hubungan kerja antar karyawan baik yang terjadi secara vertikal maupun secara horizontal antar semua karyawan yang ada dalam lingkungan kerja perusahaan tersebut (Sedarmayanti, 2018). Selain itu adapun menurut Sumartono dan Sugito (2004) dalam jurnal (Virgiyanti & Sunuharyo, 2018) menyebutkan bahwa unsur-unsur lingkungan kerja non fisik itu sendiri yaitu:

1. Hubungan atasan dengan bawahan (pimpinan dengan karyawan)
2. Hubungan antara karyawan dengan pemimpin
3. Hubungan antar sesama karyawan

Ada ungkapan lain mengenai lingkungan kerja non fisik, senada dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sedarmayanti, adapun diungkapkan Oleh Nitisemito (2000) dalam (Norianggono, Y., Hamid, Djahur., Ruhana, 2014), perusahaan harus mencerminkan situasi guna mendukung

kerjasama baik antar atasan, bawahan dan mereka yang berada pada posisi yang sama di perusahaan.

A. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Adapun beberapa indikator yang dapat menunjang peningkatan kualitas lingkungan kerja non fisik berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Sedarmayanti dalam jurnal (Noorainy, 2017) yaitu:

1. Semua keadaan yang terjadi yang dapat bersinggungan langsung dengan hubungan kerja antar karyawan, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan
2. Perusahaan harus mampu mencerminkan situasi ini guna mendukung terciptanya kerja sama antara kedua tingkat Atasan, bawahan dan memiliki status yang sama yang ditandai dengan perlakuan yang sama antar karyawan, baik saat sedang berdiskusi ataupun mengemukakan pendapat mengenai pekerjaan.
3. Lingkungan kerja harus ciptakan suasana kerabat, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri antar karyawan yang ada dalam lingkup perusahaan.
4. Terciptanya sistem kerja yang baik dimulai dari struktur paling atas sampai struktur paling bawah baik mengenai tugas dan tanggung jawab masing masing maupun penyusunan mekanisme yang jelas mengenai pekerjaan masing masing bagian sehingga dapat terjalinnya kerja sama yang baik

guna mencapai visi dan misi perusahaan baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka waktu yang jangka Panjang sekalipun.

2.3 Kinerja

Dalam berbagai hal tentunya manusia pastinya memiliki target dan harapan yang diinginkan oleh masing masing individu, dimana guna mencapai harapan yang diinginkan membutuhkan suatu tahapan dan proses untuk mencapai hal tersebut dan dalam setiap perjalanannya membutuhkan proses yang tidak mudah dan capaian yang berasal dari segala proses yang telah dilalui oleh individu tersebut dapat menguras waktu dan pikiran individu dan dimana tolak ukur pencapaian yang diharapkan oleh masing-masing individu pastinya memiliki perbedaan antar satu sama lain. Saat ini karyawan juga semakin dituntut untuk dapat terus berinovasi dalam setiap proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, Dimana perilaku kerja inovatif sendiri merupakan intensi untuk menciptakan dan memunculkan ide dan gagasan baru yang dapat diimplementasikan kedalam tugas dan tanggung jawabnya yang bertujuan untuk memberikan dampak terhadap individu, kelompok atau organisasinya serta membantu percepatan karyawan dalam menangani masalah dan tugas tertentu yang dihadapinya (Anjani & Gatari, 2019). Oleh sebab itu pastinya setiap organisasi ataupun perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan cepat untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi ataupun perusahaan.

Adapun menurut Mangkunegara (2005) yang dikutip dari (Putra et al., 2013) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja yaitu hasil kerja yang diperoleh karyawan atas segala bentuk pekerjaan yang telah dilakukan karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah diraih seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Senada dengan itu menurut Abdullah (Prof. Dr. H. M. Abdullah Ma'ruf, 2014) kinerja merupakan terjemahan dari Performance yang dimana merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja, dimana dalam arti sederhana merupakan hasil kerja karyawan, yang telah dilakukan oleh karyawan dengan benar sesuai dengan instruksi (SOP), pedoman yang diberikan oleh pemimpin (manajer), pemahaman dan kemampuan karyawan dalam pengembangan kemampuan berfikir mengenai pekerjaan. Kinerja pada dasarnya patokan atau acuan yang ditetapkan oleh perusahaan berbeda beda dan standar yang berlaku di perusahaan antar satu sama lain juga pastinya mengalami perbedaan dari segi sistem penilaian kinerja tetapi secara garis besar berdasarkan kutipan diatas secara sederhana kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang didapatkan oleh karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang sudah mereka emban sesuai dengan perjanjian awal yang sudah mereka ketahui pada saat bergabungnya karyawan menjadi bagian suatu organisasi ataupun perusahaan.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dijelaskan oleh Simanjuntak (2005) dikutip dari (Devita, 2017) menyatakan bahwa:

1. Faktor Individu

Faktor individu merupakan kemampuan serta keterampilan dalam melakukan kerja. Kompetensi seorang dapat ditentukan berdasarkan beberapa faktor yg dapat dikelompokkan pada 2 golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja, serta motivasi dan semangat kerja.

2. Dukungan Organisasi

Pegawai memerlukan dukungan organisasi dimana ia bekerja untuk membantu pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dukungan yang diberikan oleh organisasi dapat dalam bentuk pengorganisasian, penyedia sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja. Dimana yang dimaksud pengorganisasian itu sendiri ditujukan untuk memberikan kejelasan bagi setiap pegawai tentang target dan capaian yang harus dicapai dan bagaimana cara yang tentunya harus dilakukan untuk mencapai target tersebut. Tentunya setiap pegawai perlu memiliki kesadaran dan pemahaman yang jelas mengenai uraian tugas yang harus mereka lakukan sesuai dengan posisinya.

3. Dukungan Manajemen

Kinerja dari sebuah perusahaan tentunya dipengaruhi oleh bagaimana kinerja karyawan yang terdapat dalam organisasi tersebut tetapi satu hal yang tak kalah penting, untuk menjaga kinerja karyawan tersebut tetap dalam performa terbaiknya dibutuhkan kemampuan manajerial yang baik oleh setiap pimpinan atau manajemen, baik dengan membentuk sistem kerja dan hubungan kerja

yang harmonis dan aman kepada setiap karyawannya, maupun dengan mengembangkan kompetensi kerja serta menumbuhkan motivasi kerja kepada seluruh karyawan untuk dapat bekerja secara optimal.

2.3.1 Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja adalah unsur-unsur yang berkaitan dengan pekerjaan yang menunjukkan kinerja yang dimana guna mengukur kinerja, dimensi kinerja dikembangkan menjadi beberapa indikator kinerja yang dapat digunakan sebagai instrumen untuk menilai kinerja seorang karyawan. Adapun menurut dimensi kinerja karyawan dibagi menjadi 3 yaitu:

1. Hasil kerja

yaitu kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan selama bekerja lakukan aktivitas kerja. Hasilnya bisa jadi Komoditas atau jenis yang dapat mengukur kuantitas / kuantitas dan kualitas. standar yang digunakan adalah kecepatan dan efektivitas dalam melakukan tugas.

2. Perilaku kerja.

yaitu etika karyawan saat berada dalam lingkungan kerja dan saat melakukan pekerjaannya. Indikator yang digunakan adalah disiplin kerja, profesionalisme dan kerjasama.

3. Sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan.

Sifat ini adalah sifat Individu yang dibutuhkan oleh karyawan dalam proses pelaksanaannya pekerjaannya. Indikator yang digunakan adalah keterampilan, pengetahuan dan jujur.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh (Putra et al., 2013) yang berjudul “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)*” menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ningrum et al., 2014) yang berjudul “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang)*” mengemukakan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja fisik (X1) dengan koefisien regresi sebesar 0,435 dan didapatkan statistik uji t sebesar 43,5%. Sedangkan lingkungan kerja non fisik (X2) dengan koefisien regresi 0,246 dan statistik uji t sebesar 24,6%. Oleh sebab itu berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik mempunyai nilai koefisien regresi yang paling besar, artinya variabel ini mempunyai

pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan (Y). Dan berdasarkan nilai signifikansi yang didapatkan menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan nonfisik memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati et al., 2014) yang memiliki judul *“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)”* menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan mengenai variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama malang utara.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mekel & Rumengan, 2015) dengan judul *“Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT Manado”* menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan nonfisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai fakultas bisnis dan bisnis UNSRAT Manado baik secara parsial maupun secara simultan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Eka et al., 2016) dengan judul *“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (studi pada PT Telkom Indonesia Witel Jatim Malang Selatan)”* menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan baik terhadap kepuasan kerja karyawan maupun terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan maupun terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	<ul style="list-style-type: none"> ● Fariz Ramanda Putra ● Hamidah Nayati Utami ● Muhammad So'ed Hakam (2013) 	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)	<ul style="list-style-type: none"> ● Analisis Statistik Deskriptif ● Analisis regresi Linear Berganda ● Uji F dan Uji T 	variabel lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial.
2.	<ul style="list-style-type: none"> ● Nadiya Lifa Ningrum ● Arik Prasetya ● Muhammad Faisal Riza (2014) 	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang)	<ul style="list-style-type: none"> ● Analisis Statistik Deskriptif ● Uji Normalitas ● Uji Multikolinieritas ● Uji Heteroskedastisitas ● Analisis Regresi Linear Berganda ● Uji F dan Uji T 	lingkungan kerja fisik dan non fisik memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

				lingkungan kerja fisik dan non fisik memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
3.	<ul style="list-style-type: none"> • Nela Pima Rahmawanti • Bambang Swasto • Arik Prasetya (2014) 	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis Statistik Deskriptif • Uji Normalitas • Uji Multikolinieritas • Uji Heteroskedastisitas • Analisis Regresi Linear Berganda • Uji F dan Uji T 	terdapat pengaruh yang signifikan mengenai variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama malang utara
4.	<ul style="list-style-type: none"> • Lidya T. Rumengan 	Analisis Lingkungan Kerja terhadap	<ul style="list-style-type: none"> • Uji Validitas dan Reliabilitas 	lingkungan kerja fisik dan nonfisik

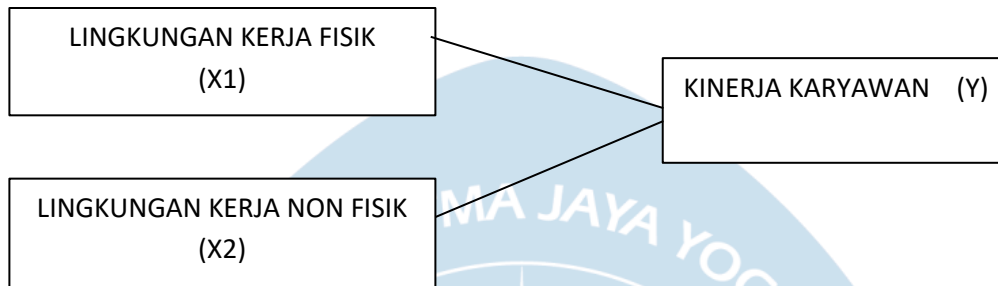
	<ul style="list-style-type: none"> ● Peggy A. Mekel 	<p>Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT Manado</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Uji Normalitas ● Uji Multikolinieritas ● Uji Heteroskedastisitas ● Analisis Regresi Linear Berganda ● Uji F dan Uji T 	<p>berpengaruh terhadap kinerja pegawai fakultas bisnis dan bisnis UNSRAT Manado baik secara parsial maupun secara simultan.</p>
5.	<ul style="list-style-type: none"> ● Dwi Silvia Eka S. ● Bambang Swasto Sunuharyo ● Hamidah Nayati Utami 	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Analisis Statistik Deskriptif ● Path Analisis 	<p>Lingkungan kerja fisik dan nonfisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan maupun kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang</p>

2.5 Kerangka Berpikir

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal penting yang perlu diperhatikan oleh berbagai perusahaan tidak terkecuali Revival Tv dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Lingkungan kerja sendiri memiliki 2 jenis kategori yang terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, seperti pendapat yang dikemukakan oleh Sedarmayanti dalam bukunya yang berjudul "*Tata Kerja dan Produktivitas kerja*" pada tahun 2018, senada dengan pendapat tersebut, terdapat penelitian yang ditulis oleh (Rahmawati et al., 2014) dengan judul "*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*" disebutkan bahwa dalam penelitian tersebut terdapat pengaruh yang signifikan mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimana variabel lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Terdapat penelitian lain yang dilakukan oleh (Mekel & Rumengan, 2015), menyatakan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi 2 jenis kategori yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik. Dimana dalam penelitian tersebut lingkungan kerja fisik dan nonfisik memiliki pengaruh yang cukup signifikan sebesar 62,2% terhadap kinerja karyawan fakultas ekonomi dan bisnis UNSRAT Manado.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, peneliti dapat menyusun kerangka penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2. 1
Kerangka Berpikir



Sumber:(Mekel & Rumengan, 2015)

2.6 Hipotesis

Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan atau kondisi yang berada disekitar yang berbentuk fisik yang dapat dilihat dan dirasakan oleh individu yang ada didalamnya yang dapat menunjang pekerjaan masing-masing individu dimana lingkungan fisik tersebut terdiri atas Penerangan, Temperatur udara, Sirkulasi udara, Tingkat kebisingan, tata warna (Sedarmayanti, 2018). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Mekel & Rumengan, 2015), menemukan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan fakultas bisnis dan ekonomi UNSRAT Manado. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan fakultas bisnis dan ekonomi UNSRAT Manado berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan fakultas ekonomi UNSRAT. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Rahmawati et al., 2014) didapatkan data bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

karyawan kantor pelayanan pajak pratama Malang Utara, Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut

Hipotesis 1: Lingkungan kerja fisik berpengaruh pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan start-up Revival TV

Lingkungan kerja non fisik yaitu semua kegiatan yang berkaitan dengan hubungan kerja antar karyawan baik yang terjadi secara vertikal maupun secara horizontal antar semua karyawan yang ada dalam lingkungan kerja perusahaan tersebut (Sedarmayanti, 2018). Adapun dalam lingkungan kerja non fisik memiliki beberapa kategori yaitu hubungan atasan dengan bawahan (pimpinan dengan karyawan), hubungan antara karyawan dengan pemimpin, hubungan antar sesama karyawan (Virgiyanti & Sunuharyo, 2018). Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Mekel & Rumengan, 2015), mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan FEB UNSRAT Manado yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Penelitian lain juga menuturkan hal yang sama. Menurut (Rahmawati et al., 2014) lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan startup Revival TV