

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan dijelaskan dan diuraikan terkait dengan teori-teori dari para ahli yang telah melakukan penelitian sebelumnya yang akan menjadi dasar untuk penelitian ini. Kemudian selain itu bab ini juga menjelaskan terkait dengan penelitian terdahulu sesuai dengan topik pada penelitian ini, penelitian terdahulu ini bertujuan untuk semakin memperjelas antara hubungan variabel-variabel dalam penelitian ini. Dan pada bagian terakhir dari bab ini juga akan digambarkan mengenai kerangka penelitian serta hipotesis-hipotesis dalam penelitian ini.

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah sebuah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012). Sebuah pekerjaan memiliki persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai sebuah tujuan (*job standard*). Seorang karyawan dapat dikatakan berkinerja baik atau berhasil jika hasil pekerjaan yang diperoleh setara atau lebih tinggi dari standar kinerja (Bangun, 2012).

Kinerja karyawan merupakan sebuah pencapaian kerja secara kualitas ataupun kuantitas dari seorang karyawan dalam tindakan mereka untuk

mengerjakan tugasnya dengan tanggung jawab yang sudah diberikan untuknya (Mangkunegara, 2017). Dan selain itu kinerja karyawan juga dapat berguna bagi perusahaan sebagai indikator untuk penilaian sikap karyawan, dan seberapa baik performa kerja dari setiap individu karyawan pada suatu periode (Saleem *et al.*, 2012).

Dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja yang sudah dicapai oleh karyawan melalui kontribusi karyawan itu sendiri kepada perusahaan, baik secara positif ataupun negatif dalam mengerjakan tugas yang diberikan sesuai tanggung jawab dan berdasarkan waktu atau periode tertentu.

2.1.2. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan untuk melakukan evaluasi atau penilaian terhadap keberhasilan para karyawan dalam mengerjakan tugasnya (Bangun, 2012). Penilaian kinerja ini dapat dilakukan dengan cara melakukan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh para karyawan dengan standar pekerjaannya. Apabila hasil kerja yang dicapai oleh karyawan memenuhi atau melebihi standar pekerjaan, maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut termasuk dalam kategori yang baik. Begitu pula sebaliknya, apabila hasil kerja yang dicapai tidak memenuhi standar pekerjaan maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja yang tidak baik atau rendah.

Penilaian kinerja karyawan bagi sebuah perusahaan mempunyai berbagai macam manfaat yaitu, untuk tindakan evaluasi setiap individu di dalam perusahaan, untuk pengembangan diri pada setiap individu, pemeliharaan sistem dan sebagai dokumentasi (Bangun, 2012).

1. Tindakan Evaluasi

Penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan bagi setiap karyawannya bertujuan sebagai evaluasi untuk setiap individu karyawan, karena hasil dari penilaian akan digunakan oleh perusahaan untuk menentukan apabila dibutuhkan adanya pemindahan pekerjaan pada karyawan ke posisi yang lebih tepat, promosi jabatan, bahkan tindakan demosi atau mutasi dan tindakan pemberhentian kerja.

2. Pengembangan Diri

Penilaian kinerja juga berguna untuk pengembangan diri para karyawan. Kinerja dari setiap individu karyawan di perusahaan dinilai, dan bagi karyawan yang mempunyai kinerja yang kurang baik atau rendah akan dilakukan kegiatan pengembangan karyawan bisa melalui pendidikan atau melalui pelatihan karyawan (*employee training*).

3. Pemeliharaan Sistem

Sangat banyak sistem di dalam perusahaan, setiap subsistem tersebut saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Bila terdapat salah satu subsistem yang tidak berjalan dengan baik, maka hal ini akan mengganggu proses

jalannya subsistem yang lain. Maka dari itu sistem dalam perusahaan perlu dipelihara dan diperhatikan dengan baik, tujuan pemeliharaan ini memberi manfaat bagi perusahaan yaitu pengembangan perusahaan, mengevaluasi pencapaian tujuan oleh tim atau individu, perencanaan SDM, dan untuk indentifikasi dan penentuan kebutuhan pengembangan perusahaan.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja juga berfungsi sebagai dokumentasi kinerja setiap individu karyawan, data-data penilaian kinerja dari satu periode ke periode berikutnya dapat digunakan perusahaan sebagai dasar untuk tindak lanjut dalam hal penentuan posisi pekerjaan karyawan di masa mendatang.

2.2. Lingkungan Kerja Fisik

2.2.1. Definisi Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang ada di dalam perusahaan yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Nitisemito (2010) dalam Saiful 'azzam *et al* (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yaitu segala aspek dan faktor fisik yang terletak dan berada di sekitar para karyawan perusahaan yang bisa berpengaruh terhadap dirinya pada saat menjalankan tugas dan pekerjaannya, seperti pencahayaan, suhu udara, kebersihan, ruang gerak, dan lain-lain.

Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan faktor-faktor fisik dan suasana fisik yang terdapat di sebuah tempat kerja karyawan (Premarathne & Kappagoda,

2020). Menurut Sedarmayanti (2011) dalam Saiful 'azzam *et al* (2019) menyatakan lingkungan kerja fisik yaitu seluruh keadaan fisik yang berada di tempat karyawan bekerja yang dapat berpengaruh kepada karyawan baik secara langsung (seperti meja kerja, kursi kerja, dan lain-lain) dan secara tidak langsung (seperti suhu udara, sirkulasi udara, kebisingan, pencahayaan, dan lain-lain).

Dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala aspek dan faktor fisik yang terdapat dan terletak di dalam lingkungan kerja sebuah perusahaan, yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja para karyawan. Lingkungan kerja fisik mempunyai peran yang penting bagi karyawan di sebuah perusahaan, jika lingkungan kerja fisik yang terdapat di sekitar para karyawan nyaman dan baik, maka kinerja dari para karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika lingkungan kerja fisik yang terdapat di sekitar para karyawan itu tidak nyaman atau buruk maka dapat mengakibatkan penurunan kinerja para karyawan.

2.2.2. Dimensi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Saleem *et al* (2012) terdapat beberapa dimensi yang ada di dalam lingkungan kerja fisik sebuah perusahaan, dimensi tersebut yaitu:

2.2.2.1. Perabot kantor

Perabot kantor merupakan alat untuk menunjang kegiatan sehari-hari karyawan di dalam kantor (Saleem *et al.*, 2012). Fasilitas perabot kantor yang disediakan oleh perusahaan sangat dibutuhkan para karyawan yang

pastinya berguna sebagai pendukung mereka dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan dari perusahaan. Perabot kantor yaitu benda yang terbuat dari berbagai bahan dasar seperti besi, kayu atau bahan yang lainnya yang digunakan untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Perabot kantor yang biasanya digunakan yaitu seperti meja kerja, kursi kerja, tempat penyimpanan untuk menyimpan dokumen pekerjaan (Sedarmayanti, 2017).

2.2.2.2. Kebisingan

Kebisingan atau suara bising merupakan sebuah gangguan yang sering dialami oleh para karyawan (Saleem *et al.*, 2012). Kebisingan yang terjadi terus menerus dapat mengakibatkan gangguan ketenangan dalam bekerja, kesalahan dalam berkomunikasi, serta dapat merusak pendengaran. Sebagian besar karyawan yang bekerja di kantor memerlukan konsentrasi yang tinggi agar mereka dapat berkerja secara optimal, maka dari itu ketenangan di dalam kantor sangat diperlukan bagi para karyawan yang sedang bekerja, sehingga karyawan dapat lebih fokus dalam melakukan pekerjaan (Sedarmayanti, 2017).

2.2.2.3. Suhu udara

Suhu udara yang baik dalam sebuah kantor adalah suhu udara yang tepat dan sesuai bagi tubuh manusia, tidak terlalu dingin dan tidak terlalu panas.

Suhu udara yang terlalu dingin akan mengakibatkan gairah kerja mengalami penurunan, dan suhu udara yang terlalu panas akan menciptakan rasa lelah yang lebih cepat timbul pada tubuh sehingga para karyawan cenderung akan lebih banyak membuat kesalahan (Sedarmayanti, 2017). Suhu udara di dalam kantor yang dapat dikontrol juga dapat berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan, dikarenakan para karyawan dapat memperoleh suhu yang tepat dan sesuai dengan keinginan mereka yaitu dengan memanfaatkan alat pemanas dan pendingin ruangan yang terdapat di kantor (Saleem *et al.*, 2012).

2.2.2.4. Pencahayaan

Pencahayaan atau *lighting* mempunyai manfaat yang besar bagi para karyawan sehingga mereka dapat mengerjakan pekerjaan dengan lancar. Maka dari itu penting untuk diperhatikan adanya pencahayaan atau penerangan yang terang di tempat kerja tetapi tidak menyilaukan (Saleem *et al.*, 2012). Pencahayaan yang tidak nyaman akan memberikan dampak buruk bagi karyawan dan menyebabkan kinerja pekerjaan menjadi buruk (Al-Omari & Okasheh, 2017). Pencahayaan yang kurang terang dapat mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas dan mata menjadi cepat lelah, yang dapat menimbulkan dampak negatif yaitu pekerjaan menjadi lambat, banyak terjadi kesalahan dalam pekerjaan, sehingga akhirnya

berdampak pada karyawan kurang efisien dalam melakukan pekerjaan (Sedarmayanti, 2017).

2.2.2.5. Pengaturan Lainnya

Pengaturan lainnya atau tata ruang kantor yaitu pengaturan dan penyusunan seluruh aspek fisik yang terdapat di area kerja atau kantor untuk disusun di tempat yang tepat, yang bertujuan agar para karyawan dapat bekerja dengan baik, serta lebih bebas dan leluasa dalam bergerak sehingga dapat mencapai efisiensi kerja (Sedarmayanti, 2017). Pengaturan tata ruang kantor yang baik dan tepat akan menjadikan pelaksanaan pekerjaan di kantor dapat diatur dan dikontrol dengan lebih lancar dan tertib, dikarenakan komunikasi antar sesama karyawan semakin lancar, sehingga koordinasi dalam pekerjaan semakin mudah.

Tujuan dalam melakukan pengaturan lainnya atau tata ruang kantor menurut (Sedarmayanti, 2017), yaitu sebagai berikut:

1. Menciptakan kenyamanan kerja bagi para karyawan
2. Menciptakan keleluasaan bagi gerakan para karyawan yang sedang bekerja
3. Mempermudah proses komunikasi antar karyawan
4. Meningkatkan kelancaran dalam proses pekerjaan

2.3. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Judul, Lokasi, Peneliti, Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Impact of Interior Physical Environment on Academics' Productivity in Pakistan Higher Education Institutes Perspectives (Saleem <i>et al.</i> , 2012)	Lingkungan kerja fisik (<i>furniture, temperature, noise, lighting, other arrangements</i>) dan Kinerja karyawan	- Kuantitatif - Data diperoleh melalui kuesioner dan berdasar pada skala likert untuk pengukuran data. - Metode penelitian dengan regresi linear berganda	Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara (<i>furniture, lighting, other arrangements</i>) terhadap kinerja karyawan. Dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara (<i>temperature, noise</i>) terhadap kinerja karyawan.

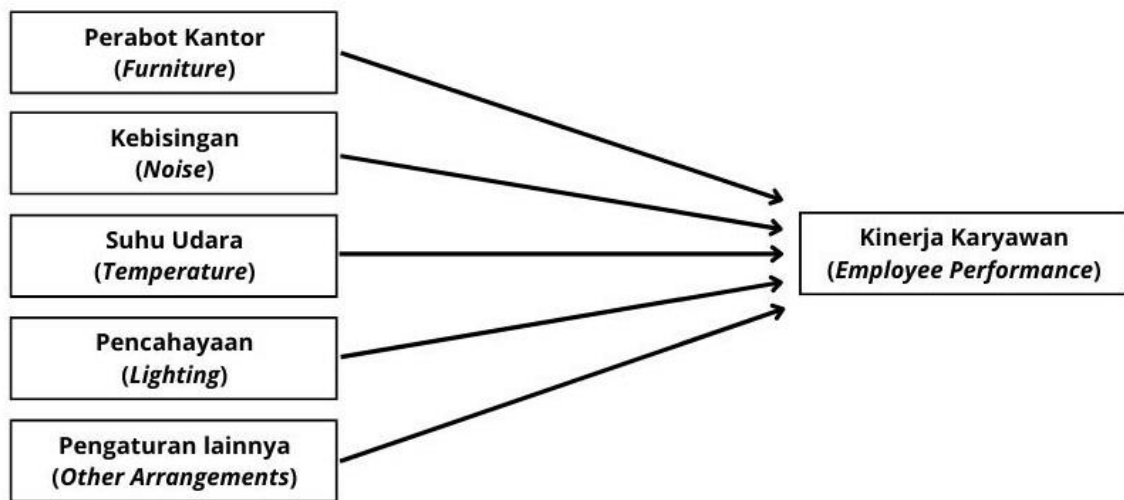
<p>2.</p>	<p>Empirical Study Between Work Environment and Work Performance in Public Learning Institutions Malaysia</p> <p>(Saiful 'azzam <i>et al.</i>, 2019)</p>	<p>Lingkungan kerja fisik (<i>office layout, office equipment and furniture, work condition</i>) dan Prestasi kerja</p>	<p>- Kuantitatif</p> <p>- Data diperoleh melalui kuesioner dan berdasar pada skala likert untuk pengukuran data.</p> <p>- Metode penelitian menggunakan regresi</p>	<p>Hasil yang didapatkan dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang positif antara (<i>office layout, work condition</i>) terhadap prestasi kerja karyawan. Dan pengaruh yang negatif (<i>office equipment and furniture</i>) terhadap prestasi kerja karyawan.</p>
<p>3.</p>	<p>The Impact of Physical environment on employees' performance-A case of garment sector in Sri Lanka</p>	<p>Lingkungan kerja fisik (<i>ventilation, temperature, noise, interior, lighting</i>) dan Kinerja karyawan</p>	<p>- Kuantitatif</p> <p>- Data diperoleh melalui kuesioner dan berdasar pada skala likert untuk pengukuran data.</p> <p>- Metode penelitian dengan</p>	<p>Dalam penelitian ini memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja fisik dan</p>

	(Premarathne & Kappagoda, 2020)		regresi linear berganda	seluruh faktor di dalamnya terhadap kinerja karyawan.
4.	The Impact of Physical Work Environment toward Employee Performance at PT Bank Negara Indonesia Manado Regional Office (Rorong, 2016)	Lingkungan kerja fisik (<i>furniture, equipment, lighting, noise level, temperature, spatial arrangement</i>) dan Kinerja karyawan	- Kuantitatif - Data diperoleh melalui kuesioner dan berdasar pada skala likert untuk pengukuran data. - Metode penelitian dengan <i>simpel regression</i>	Penelitian ini memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4. Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian yaitu perpaduan dari hubungan antara variabel-variabel yang telah disusun berdasarkan teori-teori yang telah dijelaskan (Sugiyono, 2018). Tujuan dari adanya kerangka penelitian ini yaitu untuk menggambarkan secara umum mengenai objek penelitian dan variabel-variabel yang akan diteliti.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan pada bagian tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu yang sudah dijelaskan pada bagian sebelumnya, maka peneliti dapat menyusun kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Penelitian

Sumber : (Saleem *et al.*, 2012)

Pada kerangka penelitian ini menggambarkan adanya pengaruh yang ditimbulkan dari masing-masing dimensi lingkungan kerja fisik (perabot kantor, kebisingan, suhu udara, pencahayaan, pengaturan lainnya) terhadap kinerja karyawan.

2.5. Hipotesis

Berdasarkan yang telah disusun dalam rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian serta kerangka penelitian, peneliti memperoleh beberapa hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut:

2.5.1. Pengaruh Perabot Kantor terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu yang merupakan kebutuhan mendasar bagi setiap karyawan yaitu adalah lingkungan kerja yang memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaan secara optimal dan dalam kondisi yang nyaman pula (Saleem *et al.*, 2012).

Fasilitas dari perabot kantor yang terdapat di area kerja seperti meja, kursi, rak dan lemari penyimpanan mempunyai manfaat yang besar bagi para karyawan, karena perabot kantor ini akan berfungsi sebagai pendukung para karyawan dalam mengerjakan tugasnya (Sedarmayanti, 2017). Perabot kantor yang dapat disesuaikan atau fleksibel dapat menciptakan kenyamanan dalam lingkungan kerja karena sesuai seperti yang diinginkan oleh para karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya (Saleem *et al.*, 2012). Tersediannya meja, kursi kerja dan perabot kantor lainnya dengan ukuran dan bahan yang tepat juga akan menimbulkan rasa senang dan nyaman kepada karyawan pada saat mereka melakukan pekerjaannya (Sedarmayanti, 2017). Berdasarkan pembahasan tersebut, penelitian ini membutuhkan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Perabot kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.5.2. Pengaruh Kebisingan terhadap Kinerja Karyawan

Kebisingan di lingkungan kerja dapat mempengaruhi psikologi karyawan, lingkungan kerja yang tenang, mendukung dan kondusif akan meningkatkan

kinerja para karyawan (Saleem *et al.*, 2012). Tidak adanya suara bising yang mengganggu karyawan di area kerja, membuat karyawan mengerjakan tugasnya dengan lebih fokus karena karyawan dapat berkonsentrasi dalam mengerjakan tugasnya (Rorong, 2016). Rata-rata karyawan yang bekerja untuk perusahaan memerlukan konsentrasi yang tinggi agar mereka bisa bekerja secara maksimal. Suasana lingkungan kerja yang santai dan hening akan memberikan kepuasan secara mental terhadap para karyawan (Saleem *et al.*, 2012). Berdasarkan pembahasan tersebut, penelitian ini membutuhkan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Kebisingan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.5.3. Pengaruh Suhu Udara terhadap Kinerja Karyawan

Memperhatikan kondisi suhu ruangan di dalam kantor adalah hal yang sangat penting. Bagi karyawan suhu udara yang tepat dan sesuai yaitu tidak terlalu dingin dan tidak terlalu panas akan memberikan kenyamanan kepada karyawan dan dapat meningkatkan kinerja mereka (Saleem *et al.*, 2012). Karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan nyaman dan tidak terganggu apabila suhu udara di dalam kantor tersebut tepat dan sesuai. Alat yang berfungsi sebagai pendingin dan pemanas suhu udara juga berperan penting sehingga suhu udara di dalam ruang kerja dapat disesuaikan. Penelitian yang dilakukan Saleem *et al* (2012) mendapatkan hasil bahwa suhu udara di dalam kantor yang lebih tinggi dari 25° C akan mempengaruhi kinerja para karyawan. Suhu udara yang lebih rendah

dari 17°C adalah di luar kemampuan tubuh manusia dan akan menyebabkan tubuh manusia mengalami kedinginan (Sedarmayanti, 2017). Suhu udara yang ideal pada ruang kantor yaitu 23 – 24° C (Lestary & Harmon, 2021). Berdasarkan pembahasan tersebut, penelitian ini membutuhkan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Suhu udara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.5.4. Pengaruh Pencahayaan terhadap Kinerja Karyawan

Pencahayaan yaitu sebuah elemen yang sangat penting di dalam lingkungan kerja yang dibutuhkan oleh para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penting untuk diperhatikan bahwa pencahayaan di lingkungan kerja karyawan harus cukup dan memadai, namun juga tidak terlalu terang karena dapat menyilaukan mata (Saleem *et al.*, 2012). Begitu sebaliknya apabila pencahayaan yang terdapat di tempat kerja kurang terang maka akan mengakibatkan efek negatif pada karyawan yang bekerja yaitu mata akan mengalami kelelahan yang lebih cepat (Sedarmayanti, 2017). Berdasarkan pembahasan tersebut, penelitian ini membutuhkan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Pencahayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.5.5. Pengaruh Pengaturan Lainnya terhadap Kinerja Karyawan

Pengaturan lainnya atau penataan ruang kantor yang tepat guna akan memberikan kenyamanan bagi para karyawan (Sedarmayanti, 2017). Penting dilakukan penataan ruang di dalam kantor seperti ruang gerak yang cukup bagi karyawan, keterbukaan ruang kantor sehingga memudahkan para karyawan untuk berinteraksi satu sama lain, tersedianya ruang penyimpanan yang cukup untuk para karyawan menyimpan dokumen mereka, dan ruang kerja yang multifungsi yaitu fleksibel dapat digunakan untuk pertemuan formal maupun informal (Saleem *et al.*, 2012). Kenyamanan yang ditimbulkan dari penataan ruang ini akan mendorong kegiatan para karyawan di dalam kantor sehingga lebih efisien dan efektif. Berdasarkan pembahasan tersebut, penelitian ini membuktikan hipotesis sebagai berikut:

H5 : Pengaturan lainnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan