BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka berisi tentang penguraian teori-teori dan hasil-hasil penelitian yang relevan dengan permaslaahan dan tujuan penelitian yang berkaitan dengan topik penelitian yang akan dibahas. Adapun topik penelitian yang akan dibahas mengenai kinerja karyawan, lingkungan kerja non fisik dan loyalitas karyawan.

2.1.1 Teori Lingkungan Kerja Non Fisik

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2001:31) menyatakan bahwa "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan".

Ignasius Wursanto (2009) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai "sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja".

Alex S. Nitisemito (2000) dalam **Hertanto (2011:05)** yang dikutip kembali oleh **Vivi, et al. (2014)** mendefinisikannya sebagai segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja.

Berdasarkan pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang bersifat psikis yang berhubungan antar individu.

2.1.1.2 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator-indikator lingkungan kerja non fisik menurut Alex S **Nitisemito dalam Septianto (2010:51)** adalah sebagai berikut :

1. Suasana kerja

   Dilihat dari bagaimana suasana atau keadaan kerja yang ditunjukan ketika bekerja. Anggota perusahaan yang mempunyai hubungan baik dapat menunjukan suasana kerja yang mendukung bagi anggota perusahaan untuk mencapai tujuan.

2. Hubungan kerja

   Dilihat dari bagaimana hubungan antara sesame karyawan maupun hubungan antara atasan dengan karyawan berjalan secara harmonis atau tidak. Karyawan yang mampu menyesuaikan diri dengan atasanya dapat dikatakan mampu beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya.

3. Fasilitas kerja

   Fasilitas yang di berikan perusahaan dapat menunjang dan melengkapi kebutuhan karyawanya. Fasilitas yang disediakan adalah yang bisa digunakan karyawan didalam perusahaan.

2.1.1.3 Unsur-Unsur Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut **Sugito (2004:147) dalam Dwi, et al (2016)** menyatakan bahwa, ada beberapa unsur yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik, yaitu :

1. Struktur tugas

   Tugas yang diberikan kepada karyawan diberikan kejelasan tentang siapa yang bertanggung jawab atas tugas dan penyelesaianya.

2. Desain Pekerjaan

   Menjelaskan tentang apa dan bagaimana peranan karyawan tersebut diperusahaan. Peran yang di dapatkan karyawan harus dijelaskan secara rinci agar tidak terjadi nya peran ganda yang menyebabkan ketidak jelasan peran dalam perusahaan.

3. Pola Kepemimpinan

   Pola kepemimpinan dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi budaya dan karakteristik karyawanya.

4. Pola kerja sama

   Kerjasama di dalam perusahaan memungkinkan karyawan memberikan respon dan kontribusinya terhadap pekerjaan yang diberikan.

5. Budaya Organisasi

   Jenis budaya yang diterapkan didalam organisasi dapat diikuti oleh seluruh karyawan internal perusahaan, hal tersebut membuat karakteristik karyawan di perusahaan dapat berubah sesuai budaya perusahaanya.

2.1.2 Teori Loyalitas Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Loyalitas Karyawan

Menurut Bejo Siswanto Sastrodwiharyo (2002) dalam **Ni Made Rima Pranita, et.al. (2016)** bahwa loyalitas merupakan kesanggupan dan tekad yang kuat untuk berusaha menjalankan tugas, dan menaati segala peraturan dengan kesadaran sendiri dan penuh rasa tanggug jawab.

Menurut **Theo Sudimin (2003:5)** loyalitas karyawan merupakan "kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan."

Menurut **Poerwopoespito (2004: 214)** menyatakan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja.

Dari pengertian yang dikemukakan para ahli diatas penulis menyimpulkan bahwa loyalitas merupakan kesetiaan yang memberikan kesediaan seorang karyawan untuk melakukan suatu kegiatan didalam ataupun diluar pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan.

2.1.2.2 Indikator Loyalitas Karyawan

Indikator loyalitas karyawan **Bejo Siswanto Sastrodwiharyo (2002)** dalam **Ni Made Rima Pranita, et.al. (2016)** :

a. Taat pada peraturan. Kesanggupan dari karyawan untuk selalu berusaha mematuhi peraturan, perintah dari perusahaan dan tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Ketaatan tenaga kerja merupakan suatu prioritas guna meningkatkan loyalitas pada perusahaan.

b. Tanggung jawab. Karyawan yang mampu dan sanggup dalam menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya dan menyadari akan resiko dalam menjalankan tugas, inilah yang nantinya memunculkan loyalitas. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi sudah pasti memiliki tanggung jawab yang lebih baik.

c. Kemauan untuk bekerja sama. Karyawan yang memiliki kemauan untuk bekerja sama dengan pemimpin, sesama karyawan lainya maupun orang diluar perusahaan merupakan karyawan yang memiliki loyalitas dalam bekerja.

d. Rasa memiliki. Karyawan yang mempunyai rasa memiliki di perusahaan menjadikan karyawan dapat ikut serta menjaga nama baik perusahaan. Rasa memiliki tersebut menjadikan karyawan menganggap perusahaan seperti milikinya sendiri yang perlu dijaga.

e. Hubungan antar pribadi. Sesame karyawan maupun antar pemimpin dan karyawan harus memiliki hubungan yang harmonis dan berjalan dengan

baik. Karena situasi harmonis di perusahaan dapat menciptakan loyalitas karyawan yang dapat mempermudah dalam mencapai tujuan perusahaan.

f. Suka terhadap pekerjaan. Karyawan yang bekerja harus melakukan pekerjaannya dengan senang hati. Karyawan yang melakukan pekerjaan dengan senang hati tidak akan mengeluh terhadap pekerjaanya.

2.1.2.3 Faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Loyalitas pengaruhi oleh faktor –faktor menurut **Sari, et.al. (2010: 3)** yang dikutip kembali oleh **Andromike Maineldi, et.al. (2014)**:

1. Karakteristik pribadi, meliputi: usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian
2. Karakteristik pekerjaan, meliputi: tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, jobenrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas
3. Karakteristik desain perusahaan, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggungjawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan
4. Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan

tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

2.1.2.4 Cara Meningkatkan Loyalitas Karyawan

Menurut **Anoraga** dalam **Sasmitaningrum (2008)** yang dikutip kembali oleh **Andromike Maineldi, et.al. (2014)** mengemukakan beberapa cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan loyalitas karyawan, yaitu:

1. Hubungan yang erat antar karyawan
2. Saling keterbukaan dalam hubungan kerja
3. Saling pengertian antara pimpinan dengankaryawan
4. Memperlakukan karyawan tidak sebagai buruh, tetapi sebagai rekan kerja
5. Pimpinan berusaha menyelami pribadi karyawan secara kekeluargaan
6. Rekreasi bersama seluruh anggota perusahaan

2.1.2.5 Penyebab Rendahnya Loyalitas Karyawan

Menurut **Budi Widjaja** dalam **(Saydam, 2004)** yang dikutip kembali oleh **Andromike Maineldi, et.al. (2014)** menyatakan bahwa rendahnya loyalitas karyawan penyebabnya antara lain :

1. Rendahnya motivasi kerja karyawan.
2. Struktur kerja organisasi kurang jelas, sehingga tugas dan tanggung jawab kabur.

3. Rancangan pekerjaan kurang baik, sehingga dirasa kurang cukup menantang.
4. Rendahnya kualitas manajemen, yang terlihat pada kurangnya perhatian terhadap kepuasan konsumen.
5. Rendahnya kemampuan kerja atasan, yang tidak dapat mendukung keberhasilan kerja sama tim.
6. Kurang terbukanya kesempatan untuk mengembangkan karir.
7. Sistem kompensasi yang kurang menjamin ketenangan kerja.
8. Waktu yang kurang fleksibel

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut **Veithzal Rivai** dan **Ahmad Fawzi Moh Basri (2005:14)** kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dnegan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

A.Anwar Prabu Mangkunegara (2006 : 9) mengemukakan bahwa : "Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kulaitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **Robbins (2001:184)** dalam **Windy J. Sumaki et.al. (2015)** Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan

Sedangkan menurut **Husein Umar (2005:104)** "kinerja adalah pelaksanaan fungsi – fungsi yang dituntut dari seseorang, kinerja adalah suatu perbuatan,suatu prestsi , suatu pameran umum keterampilan ".

Berdasarkan pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil *(output)* yang telah dicapai oleh karyawan dalam melakukan suatu pekerjaannya diperusahaan.

2.1.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut **Robbins (2006:260) dalam Rosman (2014)** yaitu :

1. Kualitas.

   Kualitas yang dimaksud disini yaitu dapat dilihat dari kualitas pekerjaan yang dapat di selesaikan oleh karyawan diperusahaan. semakin tinggi kinerja karyawan maka kualitas pekerjaan yang dihasilkan semakin baik.

2. Kuantitas.

   Jumlah unit yang dihasilkan karyawan dalam melakukan pekerjaan atau dapat juga dikatakan berapa banyak tugas dan aktivitas yang dapat dikerjakan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.

3. Ketepatan waktu.

Dilihat dari seberapa cepat dan tepatnya karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi daapt menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang tersisa untuk pekerjaan lainya.

4. Efektivitas.

   Tingkat penggunaan sumber daya organisasi berupa tenaga, uang, teknologi, bahan baku dan sumber daya lainya di perusahaan. Semakin rendah tingkat penggunaan sumber daya perusahaan, maka efektivitas karyawan tergolong baik.

5. Kemandirian.

   Tingkat kemandirian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan caranya sendiri tanpa harus melibatkan orang lain.

6. Komitmen kerja.

   Tingkat kesetiaan dan kepercayaan tinggi karyawan terhadap perusahaan yang menghasilkan komitmen kerja yang dapat meningkatkan kinerja.

2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut **A.Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67)** mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan :

1. Kemampuan, pegawai yang memiliki IQ diatas rata – rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatanya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan

2. Motivasi , merupakan suatu sikap dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan penggerak bagi diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Peluang, situasi dimana karyawan dapat mengambil dan memanfaatkan peluang yang dihadapi secara terarah dan terukur agar terbentuknya kinerja.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Tabel Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian/ Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang) Dwi Silvia Eka S. Bambang Swasto Sunuharyo Hamidah Nayati Utami (2016)	Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya nilai probabilitas sebesar 0,010 dengan alpha 0,05 (0,010 <0,05) berarti H0 ditolak Ha diterima . Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik, maka akan menciptakan suatu pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan, sehingga akan menimbulkan rasa kepuasan kerja pada karyawan.	Peneliti terdahulu dan penulis samasama menggunakan variable lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan Peneliti terdahulu dan penulis sama sama menggunakan analisis jalur	Peneliti terdahulu menggunakan 4 variable sedangkan penulis menggunakan 3 variable
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Telkomsel Area Iii Jawa-Bali Nusra Di Surabaya	Hasil analisis regresi linier tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang berupa hubungan antara atasan dengan bawahan, hubungan dengan sesama rekan kerja dan hubungan antara bawahan dengan atasan tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara nyata pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra kota Surabaya.	Peneliti terdahulu dan penulis samasama menggunakan variable lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan	Peneliti terdahulu menggunakan variable lingkungan kerja fisik sedangkan penulis menggunakan variable loyalitas karyawan

No	Judul Penelitian/ Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Yacinda Chresstela Prasidya Norianggono Djamhur Hamid Ika Ruhan Vol. 8 No. 2 Maret 2014			Penulis menggunakan metode path analisis sedangkan peneliti terdahulu menggunakan metode regresi linear berganda
3.	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada pt perusahaan gas negara (persero) tbk sbu distribusi wilayah i Jakarta Oleh : A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2015)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan bahwa koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja 0,66% dan koefisien determinasi 43,56% hal ini berarti terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif (signifikan) antara lingkungan kerja terhadap kinerja	Peneliti terdahulu dan penulis Menggunakan variable yang sama yaitu lingkungan kerja terhadap kinerja Peneliti terdahulu dan penulis Menggunakan path analsis	Peneliti terdahulu hanya menggunakan 2 variable sedangkan penulis menggunakan 3 variable.
4.	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Oleh : Agus Tunggal Saputra, I Wayan Bagia1, Ni Nyoman Yulianthini(2016)	Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik Path Analysis pada Tabel 1 menunjukkan bahwa ada pengaruh loyalitas karyawan secara positif terhadap kinerja karyawan. Besar hubungan pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan adalah 46,10% sedangkan besar sumbangan pengaruh dari loyalitas karyawan terhadap kinerja adalah 21,30%.	Peneliti terdahulu dan penulis menggunakan variable loyalitas karyawan dan kinerja karyawan Menggunakan path analisis	Peneliti terdahulu menggunakan variable kepuasan kerja, sedangkan penulis menggunakan variable lingkungan kerja
5.	Pengaruh loyalitas pegawai terhadap kinerja lembaga perkreditan desa (studi kasus lpd desa adat kedonganan) Oleh : Ni Made Rima Pranita, Ni	Y = a + Bx Y = 3,083 + (0,724 x 1) Y = 3,083 + 0,724 Y = 3,807 Berdasarkan persamaan regresi diatas, dapat diartikan yakni dengan ditingkatkannya Loyalitas Pegawai (X) maka Kinerja (Y) juga akan mengalami peningkatan dari 3,083 menjadi 3,807 atau meningkat sebesar 0,724. 2. X = + 0,724 menunjukan bahwa Loyalitas Pegawai (X)	Peneliti terdahulu dan penulis menggunakan variable loyalitas karyawan dan kinerja karyawan Peneliti terdahulu dan	Peneliti terdahulu hanya menggunakan 2 variable, sedangkan peneliti menggunakan 3 variable.

No	Judul Penelitian/ Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Nyoman Dewi Pascarani, Ni Wayan Supriliyani (2016)	berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) di LP	penulis menggunakan path analisis	
6.	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Oleh : Berto Kristanto Purba (2017)	Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung adalah 47,114 sedangkan nilai F tabel 3,44. Hal ini berarti F hitung> F tabel dan nilai signifikansi 0,000 < alpha 0,05. jadi dengan demikian maka H0 ditolak dan Ha diterima. artinya lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas.	Peneliti terdahulu dan penulis menggunakan variable lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan	Peneliti terdahulu menggunakan variable kompensasi sedangkan penulis menggunakan variable kinerja karyawan Peneliti terdahulu menggunakan variable kompensasi sedangkan penulis menggunakan variable path analisis
7.	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompenasi Non Finansial Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Kencana Amal Tani Pks – Seberida Oleh : Sebastian (2017)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada. Artinya semakin baiklingkungan kerja non fisik maka loyalitas karyawan akan dapat ditingkatkan, khususnya pada PT. Kencana Amal Tani. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah lingkungan kerja non fisik maka tingkat loyalitas karyawan akan semakin rendah.	Peneliti terdahulu dan penulis menggunakan variable lingkungan kerja dan loyalitas karyawan	Peneliti terdahulu menggunakan 4 variable kompensasi no finansial dan kepuasan kerja sedangkan penulis menggunakan 3 variable loyalitas karyawan Peneliti terdahulu menggunakan metode regresi berganda sedangkan penulis menggunakan path analisis
8.	Sebuah studi tentang	Lingkungan kerja memiliki dampak pada kemampuan	Menggunakan variable	Peneliti terdahulu

No	Judul Penelitian/ Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	lingkungan kerja dan kinerja karyawan di Pakistan. *(A study of work environment and employees' performance in Pakistan)* Oleh : M. Imran Malik, Ashfaq Ahmad, Soloman Fernado Gomez and Mumtaz Ali (2011)	individu untuk bekerja dengan aman, kompeten, dan sesuai dengan target kinerja operasional. Anda perlu melatih karyawan untuk menangani pekerjaan yang berlebihan secara efisien dan efektif. Tujuan di balik pelatihan karyawan adalah "mencapai biaya kinerja tinggi yang efektif" yang mengarah pada jaminan kualitas. Praktik komunikasi yang efektif memiliki efek positif pada kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan harus memperkuat saluran dan proses komunikasi mereka untuk meningkatkan kinerja pekerjaan karyawan. Studi saat ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam kondisi kerja mengarah pada kinerja karyawan yang lebih baik. Ini dapat menghasilkan peningkatan kinerja organisasi karena retensi karyawan dan karyawan yang ditahan berusaha sebaik mungkin untuk bekerja dengan baik di tempat kerja mereka	lingkungaan kerja dan kinerja karyawan	menggunakakan metode regresi sedangkan penulis menggunakan path analisis
9.	Manajemen Kinerja dan Loyalitas Karyawan *(Performance Management and Employee Loyalty)* By : Dr. Rishipal & Manish (2013)	Analisis hasil temuan simultan dan komparatif yang ditunjukkan pada berbagai tabel dan diskusi yang diberikan di atas menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kesetiaan karyawan dan peran mereka dalam manajemen kinerja yang menyimpulkan persetujuan dan penerimaan perbandingan semua dimensi manajemen kinerja seperti perencanaan organisasi, pengambilan keputusan, pelaksanaan yang efektif dan hasil yang menghasilkan kemampuan di antara kelompok loyal dan tidak setia menunjukkan bahwa karyawan yang setia adalah pemain peran yang lebih baik dalam manajemen kinerja dibandingkan dengan tidak setia, hipotesis 2 juga diterima dan disetujui.	Peneliti terdahulu dan penulis menggunakan variable kinerja dan loyalitas karyawan Menggunakan path analisis	Peneliti terdahulu menggunakan 2 variable sedangkan penulis menggunakan 3 variable

No	Judul Penelitian/ Judul Referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
10	Pengaruh Lingkungan Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Umum di Kota Nakuru *(Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town)* By : Gitahi Njenga Samson, Dr. Maina Waiganjo, and Dr. Joel Koima (2015)	Temuan penelitian telah mengungkapkan bahwa aspek psikososial merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sementara dibandingkan dengan dua variabel lainnya; (Aspek fisik dan aspek keseimbangan hidup kerja), di Bank Umum di Kota Nakuru.	Peneliti terdahulu dan penulis menggunakan variable lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Peneliti terdahulu menggunakan metode regresi sedangkan penulis menggunakan metode path analisis

2.2 Kerangka Pemikiran

Aset penting diperusahaan salah satunya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya yang dibutuhkan perusahaan yaitu sumber daya yang berkompeten untuk menunjang kelangsungan hidup perusahaan. Jika perusahaan memiliki SDM yang berkompeten, maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang menunjang kebutuhan perusahaan.

Kinerja karyawan yang tinggi, dapat menjadikan karyawan mempunyai dedikasi tinggi terhadap perusahaan. tujuan perusahaan dapat dicapai secara tepat apabila kinerja yang dihasilkan karyawan mampu memenuhi kriteria yang dibutuhkan perusahaan. Serta, kinerja karyawan yang tinggi mampu menghasilkan proses kerja yang efektif dan efisien di perusahaan.

Namun, selain kinerja karyawan adapun lingkungan kerja non fisik yang mampu menunjang keefektifan kinerja karyawan diperusahaan. lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang berhubungan dengan kontak sosial sesama individu di dalam perusahaan. Hal tersebut dapat meminimalisir kesalahan dalam komunikasi yang dapat memberikan efek buruk terhadap kinerja perusahaan. Serta, hubungan anatar individu yang terjalin secara baik dapat memberikan keinginan karyawan untuk teap bertahan di perusahaan, yang disebut loyalitas karyawan.

Loyalitas karyawan menjadikan karyawan memberikan kesungguhan sepenuhnya dalam melakukan pekerjaan. karyawan yang memiliki loyalitas tinggi mampu bekerja melebihi harapan yang diinginkan perusahaan. hal tersebut membuat kinerja karyawan di perusahaan dapat meningkat. Dengan adanya loyalitas karyawan, tingkat pengunduran diri karyawan akan berkurang. Sehingga, perusahaan tidak harus sulit mencari kembali karyawan yang dibutuhkan.

Berdasarkan hal tersebut, sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki lingkungan kerja non fisik dan loyalitas karyawan yang menimbulkan kesetiaan karyawan diperusahaan.

2.2.1 Loyalitas Karyawan yang dipengaruhi Lingkungan Kerja non fisik

Alex Nitisemito (2000:171-173) perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan. hal tersebut dapat mempengaruhi loyalitas karyawan diperusahaan. karyawan yang merasa dekat dengan anggota internal perusahaan dapat mempermudah karyawan dalam memberikan loyalitas nya terhadap perusahaan.

Dalam **Berto Kristanto Purba (2017)** Loyalitas karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dimana semakin tinggi lingkungan kerja maka akan berpengaruh terhadap peningkatan loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang dimaksud yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik yang sama – sama mampu berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Dalam Sebastian (2017) semakin baik lingkungan kerja non fisik maka loyalitas karyawan akan dapat ditingkatkan. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah lingkungan kerja non fisik maka tingkat loyalitas karyawan akan semakin rendah. Dari hasil penelitian, lingkungan kerja non fisik mendapatkan penilaian yang tinggi sehingga memberikan dampak pada munculnya loyalitas karyawan.

2.2.2 Peningkatan Kinerja Karyawan yang dipengaruhi Lingkungan Kerja non fisik

Peningkatan kinerja yang dipengaruhi lingkungan kerja (fisik dan non fisik) diungkapkan oleh **Winardi (2007)** dalam **A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2015)** lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

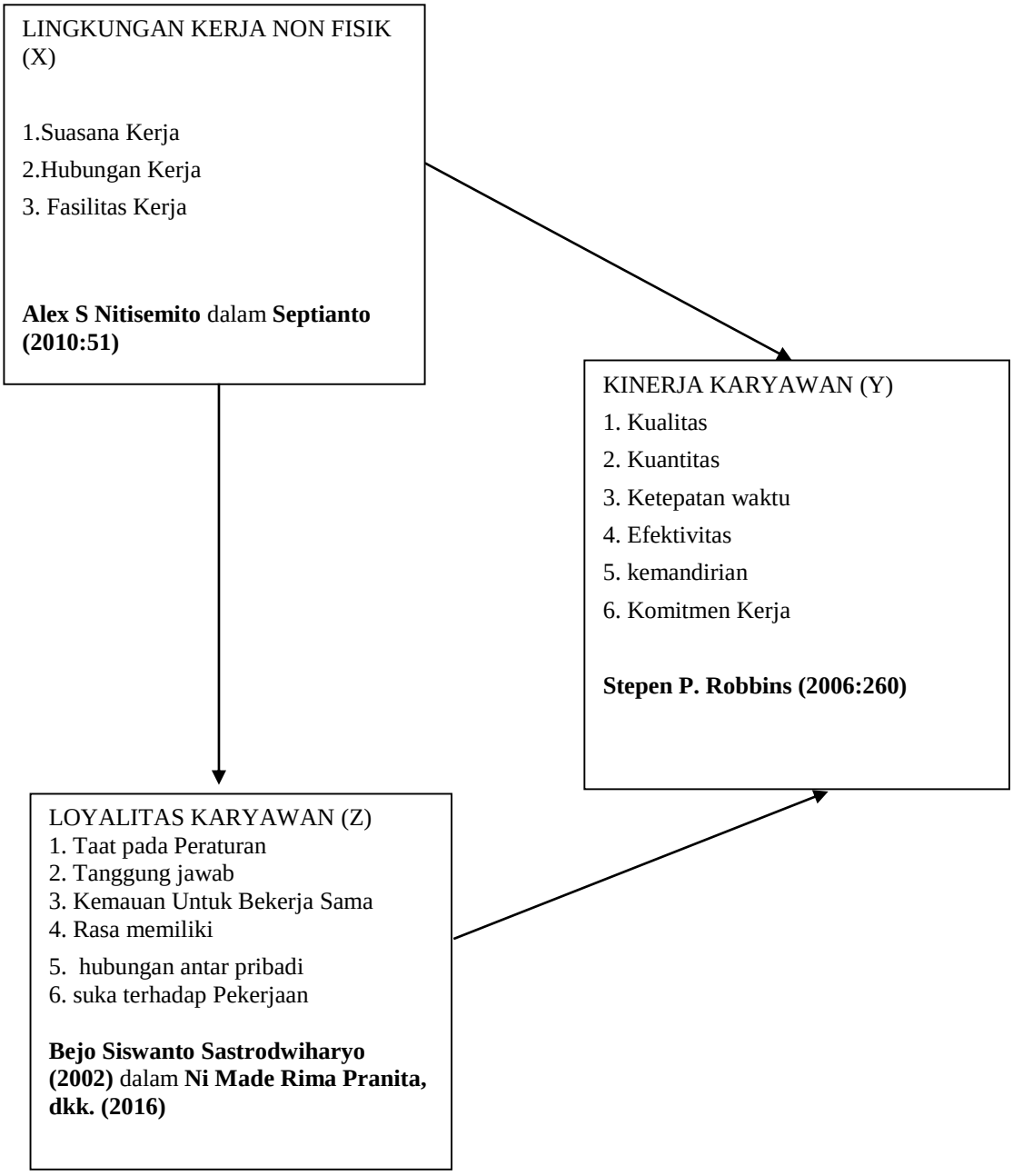
M. Imran Malik, Ashfaq Ahmadd, Soloman Fernado Gomez dan Mumtaz Ali (2011) Lingkungan kerja memiliki dampak pada kemampuan individu untuk bekerja dengan aman, kompeten, dan sesuai dengan target kinerja operasional. Anda perlu melatih karyawan untuk menangani pekerjaan yang berlebihan secara efisien dan efektif. Tujuan di balik pelatihan karyawan adalah "mencapai biaya kinerja tinggi yang efektif" yang mengarah pada jaminan kualitas. Praktik komunikasi yang efektif memiliki efek positif pada kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan harus memperkuat saluran dan proses komunikasi mereka (lingkungan non fisik) untuk meningkatkan kinerja pekerjaan karyawan.

2.2.3 Peningkatan Kinerja Karyawan yang dipengaruhi Loyalitas Karyawan

Menurut **Ardana et.al. (2012: 137)** dalam **Agus Tunggal Saputra et.al. (2016)** mengatakan bahwa bila karyawan mempunyai loyalitas tinggi maka secara kesinambungan kinerja karyawan dapat lebih terjamin dari waktu ke waktu. Hal tersebut menyatakan bahwa loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apabila karyawan di perusahaan Sindang Reret 2 Cikole memiliki kesetiaan yang merupakan loyalitas untuk bertahan di perusahaan maka perusahaan tidak perlu kesulitan mencari pengganti karyawan lain.

Dalam jurnal **Rita Ivana Ariyani, et.al. (2016)** mengutip teori **Wasfi Alrawabdeh (2014)** melakukan penelitian berjudul How Employees' Loyalty Programs Impact Organizational Performance within Jordanian Banks, menyimpulkan bahwa Loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi.

Paradigma Penelitian :



Gambar 2.1

Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut **sugiyono (2016 : 99**) : "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalu pengumpulan data".

Dengan menguji hipotesis lingkungan kerja non fisik (X) loyalitas karyawan (Z) dan kinerja Karyawan (Y) menegaskan perkiraan hubungan, diharapkan bahwa solusi dapat ditemukan untuk mengatasi masalah yang dihadapi. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Lingkungan Kerja non fisik kurang baik, loyalitas karyawan cukup rendah dan kinerja karyawan belum maksimal.

H2 : Loyalitas Karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja Non Fisik.

H3 : Peningkatan Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja Non Fisik.

H4 : Peningkatan Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Loyalitas Kerja.

H5 : Peningkatan Kinerja Karyawan ditentukan oleh Lingkungan kerja Non Fisik melalui loyalitas Karyawan.