

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN ,DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam penulisan seminar ini peneliti mencari serta menggali informasi dari penelitian-penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan, baik dari segi kelebihan dan kekurangan yang sudah ada. Selain itu, dalam penelitian ini peneliti juga menggali informasi dari berbagai sumber seperti jurnal-jurnal dengan tujuan mendapatkan informasi yang telah ada sebelumnya tentang teori-teori yang berkaitan dengan judul yang penulis gunakan dalam mengumpulkan landasan teori.

2.1.1 Lingkungan Kerja Fisik

2.1.1.1 Definisi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Siangian (2014) dalam Ronal 2020 menyatakan Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

Menurut Suwardi dan Daryanto (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut (Manulang, 2010) dalam Latifah 2021 menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan terlebih lagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral karyawan dan kesungguhan bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2001) dalam Wijaya 2021 lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi fisik di tempat kerja, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Berikut tabel 2.1 definisi-definisi lingkungan kerja fisik menurut para ahli sebagai berikut.

Tabel 2. 1
Definisi-definisi lingkungan kerja fisik menurut para ahli

| No | Penulis/Tahun | Definisi |
|----|---|---|
| 1. | Menurut Sedarmayanti (2001) dalam Wijaya 2021 | Lingkungan kerja fisik merupakan segala kondisi fisik ditempat kerja yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. |
| 2. | Menurut Siagian (2014) dalam Ronal | Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan |
| 3. | Menurut Suwardi dan Daryanto (2018) | Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. |
| 4. | Manulang (2010) dalam Latifah 2021 | Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan terlebih lagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral karyawan dan kesungguhan bekerja. |

Sumber: Data Diolah Penulis 2023

Berdasarkan pada tabel 2.1 diatas beberapa definisi menurut para ahli maka penulis menggunakan definisi yang berkaitan dengan fenomena yang terjadi di PT Indo Prima Beef Kabupaten Lampung Tengah yaitu peralatan yang kurang memadai. Hal tersebut sejalan dengan pengetahuan Menurut Siagian (2014) dalam

Ronal 2020 menyatakan Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (dalam Budianto dan Katini, 2019) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
2. Temperatur atau suhu udara di tempat kerja
3. Kelembapan di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001) dalam Wijaya 2021 berikut adalah indikator-indikator lingkungan kerja fisik:

- Pewarnaan

Masalah warna dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna.

- Penerangan

Hal tersebut berperan sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga mampu menunjukkan hasil kerja yang baik, yang artinya penerangan tempat kerja yang memadai sangat membantu keberhasilan operasional perusahaan.

- Udara

Di dalam ruang kerja karyawan diperlukan udara yang cukup, dengan adanya pertukaran udara yang cukup, maka akan menimbulkan kesegaran tubuh karyawan yang akan menimbulkan rasa nyaman selama bekerja.

- Suara

Suara bising yang keras, tajam dan tidak terduga adalah penyebab gangguan yang kerap dialami pekerja tulis menulis.

- Keamanan

Rasa aman karyawan sangat mempengaruhi kinerjanya. Keamanan di sini mengacu pada keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman, karyawan akan menjadi gelisah dan tidak dapat berkonsentrasi pada pekerjaan serta kinerja mereka akan terpengaruh.

- Kebersihan

Dalam suatu perusahaan, lingkungan harus dijaga kebersihannya, karena lingkungan kerja yang bersih akan mempengaruhi kesehatan mental seseorang. Dalam lingkungan yang bersih, karyawan akan merasa senang sehingga meningkat kinerjanya

Menurut Siagian (2014) dalam Ronal 2020 mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator :

1. Bangunan Tempat kerja menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
2. Peralatan Kerja yang memadai mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya didalam perusahaan
3. Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

Berikut tabel 2.2 indikator menurut para ahli sebagai berikut.

Tabel 2. 2
Indikator lingkungan kerja fisik menurut ahli

| No | Penulis / Tahun | Indikator |
|----|---------------------------------------|--|
| 1 | Sedarmayanti (2001) dalam Wijaya 2021 | <ul style="list-style-type: none"> ● Pewarnaan Masalah warna dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. ● Penerangan Hal tersebut berperan sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga mampu menunjukkan hasil kerja yang baik, yang artinya penerangan tempat kerja yang memadai sangat membantu keberhasilan operasional perusahaan. ● Udara Di dalam ruang kerja karyawan diperlukan udara yang cukup, dengan adanya pertukaran udara yang cukup, maka akan menimbulkan kesegaran tubuh karyawan yang akan menimbulkan rasa nyaman selama bekerja. ● Suara Suara bising yang keras, tajam dan tidak terduga adalah penyebab gangguan yang kerap dialami pekerja tulis menulis. ● Keamanan Rasa aman karyawan sangat mempengaruhi kinerjanya. Keamanan di sini mengacu pada keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman, karyawan akan menjadi gelisah dan tidak dapat berkonsentrasi pada pekerjaan serta kinerja mereka akan terpengaruh. ● Kebersihan Dalam suatu perusahaan, lingkungan harus dijaga kebersihannya, karena lingkungan kerja yang bersih akan mempengaruhi kesehatan mental seseorang. Dalam lingkungan yang bersih, karyawan akan merasa senang sehingga meningkat kinerjanya |
| 2 | Siagian (2014) dalam Ronal 2020 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Bangunan Tempat kerja menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya. 2. Peralatan Kerja yang memadai mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya didalam perusahaan 3. Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan ,oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah. |

Berdasarkan pada tabel 2.2 di atas indikator menurut beberapa pendapat para ahli, maka penulis mengambil indikator yang berkaitan dengan permasalahan yang terjadi di PT Indo Prima Beef Kabupaten Lampung Tengah yaitu indikator dari Siagian (2014) dalam Ronal 2020

2.1.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

2.1.2.1 Definisi Lingkungan Kerja Non Fisik

(Amrizal, 2019; Panggabean, et al., 2021) Lingkungan kerja non fisik meliputi semua kondisi yang terjadi terkait hubungan atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja

Menurut (Enny, 2019) Lingkungan kerja non fisik ialah segala situasi yang terjadi sehubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan antar sesama rekan kerja ataupun hubungan antar atasan dengan bawahan.

Menurut Suwardi dan Daryanto (2018) menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Sedarmayanti (2001) dalam Wijaya 2021 lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Berikut tabel 2.3 definisi-definisi lingkungan kerja non fisik menurut para ahli sebagai berikut.

Tabel 2. 3
Definisi-definisi lingkungan kerja non fisik menurut para ahli

| No | Penulis/Tahun | Definisi |
|----|---|---|
| 1. | Menurut Sedarmayanti (2001) dalam Wijaya 2021 | Menjelaskan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atas maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan |
| 2. | Menurut Enny (2019) | Lingkungan kerja non fisik ialah segala situasi yang terjadi sehubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan antar sesama rekan kerja ataupun hubungan antar atasan dengan bawahan. |
| 3. | Menurut Suwardi dan Daryanto (2018) | Lingkungan kerja non fisik merupakan Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. |
| 4. | (Amrizal, 2019; Panggabean, et al., 2021) | Lingkungan kerja non fisik merupakan Lingkungan kerja nonfisik meliputi semua kondisi yang terjadi terkait hubungan atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja |

Sumber: Data Diolah penulis 2023

Berdasarkan tabel 2.3 diatas definisi menurut beberapa para ahli maka penulis menggunakan definisi yang berkaitan dengan permasalahan yang terjadi di PT Indo Prima Beef Kabupaten Lampung Tengah yaitu ketidakmampuan untuk berkomunikasi secara efektif atau bekerja sama dengan rekan kerja. Hal ini sejalan dengan definisi ahli menurut Sedarmayanti (2001) dalam Wijaya 2021 lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.2.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Azharuddin (2019) Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Terbentuknya Sebuah Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik adalah :

1. Perhatian dan Dukungan Pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberi penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerja Sama Antar Kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerja sama yang baik diantara mereka yang ada.
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara rekan kerja maupun dengan pimpinan.

2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001) dalam Wijaya 2021 mengemukakan bahwa ada dua indikator dalam lingkungan kerja non-fisik, yaitu sebagai berikut:

- Hubungan antar Karyawan

Hubungan karyawan dalam lingkungan kerja perusahaan tidak dapat dipisahkan karena akan mengarah pada tingkat kinerja karyawan yang memuaskan. Kondisi lingkungan dan interaksi antar karyawan saat menyelesaikan pekerjaan menciptakan kelancaran kerja.

- Hubungan Bawahan dengan Atasan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan segala aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati sangat diperlukan dalam hubungan antar bawahan dengan atasan untuk kerjasama dalam

mencapai tujuan suatu perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan tersebut akan menjadikan karyawan lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi mereka.

Menurut Noorainy (2017) Indikator yang dapat mengukur Lingkungan Kerja Non Fisik adalah :

1. Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.
2. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama.
3. Lingkungan kerja hendaknya diciptakan dalam suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Berikut tabel 2.4 indikator lingkungan kerja non fisik menurut para ahli sebagai berikut.

Tabel 2. 4
Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik Menurut Para Ahli

| No | Penulis / Tahun | Indikator |
|----|---------------------------------------|--|
| 1 | Sedarmayanti (2001) dalam Wijaya 2021 | <ul style="list-style-type: none"> ● Hubungan antar Karyawan Hubungan karyawan dalam lingkungan kerja perusahaan tidak dapat dipisahkan karena akan mengarah pada tingkat kinerja karyawan yang memuaskan. Kondisi lingkungan dan interaksi antar karyawan saat menyelesaikan pekerjaan menciptakan kelancaran kerja. ● Hubungan Bawahan dengan Atasan Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan segala aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati sangat diperlukan dalam hubungan antar bawahan dengan atasan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan tersebut akan menjadikan karyawan lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi mereka. |
| 2 | Noorainy (2017) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. 2. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. 3. Lingkungan kerja hendaknya diciptakan dalam suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. |

Berdasarkan pada tabel 2.4 di atas indikator menurut beberapa pendapat para ahli, maka penulis mengambil indikator yang berkaitan dengan permasalahan yang terjadi di PT Indo Prima Beef Kabupaten Lampung Tengah yaitu indikator dari Sedarmayanti (2001) dalam Wijaya 2021.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Kinerja (performance) merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan perusahaan dalam pencapaian produktivitas karena kinerja merupakan suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan (Rizaldi 2021)

(Rosita dan Cahyani, 2019) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya sehingga mampu memberikan kontribusinya terhadap organisasi.

Lalu kinerja karyawan menurut Kusriyanto (1991) dalam Threesa et al (2021) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).

Berikut tabel 2.5 definisi-definisi kinerja karyawan menurut para ahli sebagai berikut.

Tabel 2. 5
Definisi-definisi Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli

| No | Penulis/Tahun | Definisi |
|----|---|--|
| 1. | (Rosita dan Cahyani, 2019) | Mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerja sehingga mampu kontribusinya terhadap organisasi. |
| 2. | Kusriyanto (1991) dalam Theesa et al (2021) | kinerja karyawan menurut Kusriyanto (1991) dalam Theesa et al (2021) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). |
| 3. | Rizaldi (2021) | Mendefinisikan kinerja sebagai faktor kunci bagi setiap individu dan perusahaan dalam pencapaian produktivitas karena kinerja merupakan suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawahasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan |
| 4. | Afandi (2018) | Mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. |

Sumber: Data Diolah Penulis 2023

Berdasarkan tabel 2.5 diatas definisi menurut beberapa para ahli maka penulis menggunakan definisi yang berkaitan dengan permasalahan yang terjadi di PT Indo Prima Beef Kabupaten Lampung Tengah yaitu karyawan tidak memiliki keterampilan atau pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien sehingga kinerja terhambat dan karyawan kurang mendapatkan tempat dan kesempatan inovasi untuk melakukan gagasan – gagasan baru di lingkungan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan Afandi (2018) Kinerja

merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

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

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
- 2) Kejelasan dan penerimaan seorang karyawan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan.
- 4) Kompetensi, suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan.
- 5) Fasilitas kerja, sesuatu yang menunjang pekerjaan karyawan yang disediakan oleh perusahaan.
- 6) Budaya kerja, suatu kebiasaan yang ada di perusahaan dan dilakukan secara berulang-ulang.
- 7) Kepemimpinan, sikap memimpin untuk pengarahan dan pengendalian karyawan.
- 8) Disiplin kerja, sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Efisiensi dalam melaksanakan tugas Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
3. Disiplin kerja Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
4. Inisiatif Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
5. Ketelitian Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
6. Kepemimpinan Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

7. Kejujuran Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
8. Kreativitas Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut Fasha & Lestari (2019) menyatakan bahwa Terdapat 4 indikator kinerja pegawai :

1. Kebutuhan untuk berprestasi, yaitu pegawai memiliki rasa ingin mencapai prestasi di perusahaan tempat ia bekerja.
2. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu keinginan pegawai untuk menduduki jabatan tertentu di dalam perusahaan.
3. Kompensasi, yaitu bentuk motivasi karyawan agar berusaha mencapai kinerja yang maksimal bagi kepentingan pegawai.
4. Kebijakan pimpinan, yaitu bagaimana pimpinan dapat memberikan kebijakan yang memotivasi karyawan agar mau bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Berikut tabel 2.6 indikator kinerja karyawan menurut para ahli sebagai berikut.

Tabel 2. 6
Indikator Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli

| No | Penulis / Tahun | Indikator |
|----|-----------------|---|
| 1 | Afandi (2018) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya. 2. Efisiensi dalam melaksanakan tugas Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya. 3. Disiplin kerja Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku . 4. Inisiatif Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit. 5. Ketelitian Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum. 6. Kepemimpinan Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. 7. Kejujuran Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan. 8. Kreativitas Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan. |
| 2 | Noorainy (2017) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. 2. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. 3. Lingkungan kerja hendaknya diciptakan dalam suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. |

Berdasarkan pada tabel 2.6 di atas indikator menurut beberapa pendapat para ahli, maka penulis mengambil indikator yang berkaitan dengan fenomena yang terjadi di PT Indo Prima Beef Kabupaten Lampung Tengah yaitu indikator dari Afandi (2018)

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 7
Hasil Penelitian Terdahulu

| No | Penulis/Tahun | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Perbedaan/Per samaan |
|-----------|----------------------------------|--|--|---|
| 1 | Himawan Aditya Pratama (2019) | Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kebosanan Kerja Karyawan di Akademi Maritim Yogyakarta (AMY) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kebosanan kerja karyawan di Akademi Maritim Yogyakarta. | Persamaan : sama-sama meneliti Lingkungan Fisik dan Lingkungan Non Fisik Perbedaan : berbeda lokasi penelitian dan Kebosanan Kerja Karyawan bukan sebagai variable Y |
| 2 | Thahir (2019) | Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non-Fisik Terhadap Kinerja Guru | lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik keduanya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru | Persamaan : sama-sama meneliti Lingkungan fisik dan Non fisik Perbedaan : Tempat penelitian dan Populasi |
| 3 | Chantika Rivalita (2020) | Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Outsource Cleaning Service di Universitas Telkom | Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik , lingkungan kerja non fisik dan kinerja pada pegawai outsource cleaning service di Universitas Telkom tergolong baik . | Persamaan : sama-sama meneliti lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik Perbedaan : tempat penelitian |
| 4 | Vianita (2020) | Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Dan | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik memiliki pengaruh positif dan | Persamaan : sama-sama meneliti Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja |

| No | Penulis/Tahun | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Perbedaan/Per samaan |
|-----------|----------------------|---|--|---|
| | | Kepuasan Kerja Karyawan “Z” Hotel Surabaya | signifikan terhadap motivasi kerja maupun terhadap kepuasan kerja, serta motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja | Non fisik Perbedaan : berbeda tempat survei perusahaan dan Variabel Y |
| 5 | Khotimah (2021) | Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Mobil Toyota Auto 2000 Cabang Pembantu Pangkalan Bun | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | Persamaan : sama-sama meneliti Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja Non fisik Perbedaan : berbeda tempat survei perusahaan |
| 6 | Nidaul Izzah (2019) | The Influence of Non-Physical Work Environment and Job Characteristics on Employee Performance at PT. Daliatex Kusuma in Bandung | Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil pengujian thitung sebesar 4,781 dengan signifikansi 0,000. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari hasil pengujian softcount sebesar 2,534 dengan signifikansi 0,000. 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan karakteristik pekerjaan secara simultan terhadap kinerja pegawai. | Persamaan : sama-sama meneliti Lingkungan kerja Non fisik Perbedaan : terdapat variable karakteristik kerja dan tempat penelitian. |

| No | Penulis/Tahun | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Perbedaan/Perbedaan |
|----|-----------------------------|---|---|---|
| 7 | Rismaya Sulistyowati (2022) | Influence of Skills and Non-Physical Work Environment on Employee Performance | Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan keterampilan kerja non fisik dan lingkungan secara simultan. mempengaruhi kinerja karyawan | Persamaan : terdapat variable Lingkungan kerja Non Fisik Perbedaan : tidak terdapat variabel keterampilan |
| 8 | Putri Dewi (2021) | The Effect Of Leadership Style And Non-Physical Work Environment On Employee Performance | Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Sinar Sengon Sejahtera. | Persamaan : terdapat variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Perbedaan : tidak terdapat variabel Gaya Kepemimpinan dan Tempat penelitian |
| 9 | Dwi Wahyu (2022) | Analysis Of Work Environment And Social Rewards On Employee Performance | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan penghargaan sosial secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan UNISKA Banjarmasin. | Persamaan : terdapat Variabel Lingkungan Kerja fisik dan Non fisik Perbedaan : Tidak terdapat variabel penghargaan social dan tempat penelitian. |
| 10 | Khusni Mubarak (2023) | The Effect Of Work Environment And Work Responsibility On Employee Performance At Demak Agung | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh positif dan | Persamaan : terdapat variabel lingkungan kerja Perbedaan : terdapat pada tanggung jawab kerja dan tempat |

| No | Penulis/Tahun | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Perbedaan/Perbedaan |
|-----------|----------------------|-------------------------|---|----------------------------|
| | | Mosque | signifikan antara tanggung jawab kerja terhadap kinerja karyawan. | penelitian. |

Sumber: Data Diolah Penulis 2023

2.2 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan pasti menginginkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan bersama. tujuan tersebut tentunya harus dijalankan dengan baik oleh perusahaan. Dalam suatu perusahaan, manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan lingkungan kerja yang kondusif, maka akan berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Kinerja yang baik didukung oleh beberapa indikator yaitu Kuantitas Kerja, Efisiensi, Disiplin Kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran, dan Kreativitas

Salah satu yang ditekankan perusahaan agar tercapai tujuannya yaitu menciptakan lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja

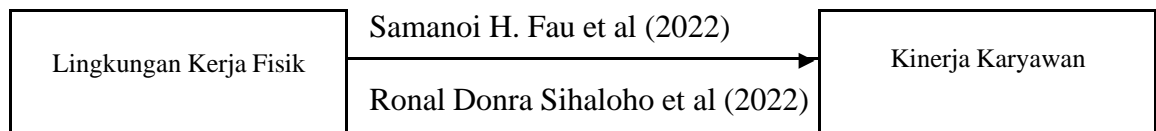
fisik merupakan segala kondisi fisik di tempat kerja, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan Kerja Fisik yang baik didukung oleh beberapa indikator yaitu Bangunan Tempat Kerja, Peralatan Kerja Yang Memadai, dan Fasilitas Perusahaan

Sedangkan Lingkungan kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atas maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan Kerja Non Fisik yang Baik didukung oleh beberapa indikator yaitu, Hubungan Antar Karyawan, dan Hubungan Bawahan dengan Atasan. Sebagaimana kesan dari karyawan tentang lingkungan kerja sehingga bisa memberikan penilaian yang beda dari segala aspek pada lingkungan kerja. Apabila karyawan dapat memberikan kesan yang baik, maka kinerja karyawan akan baik pula sebab dapat membuat dirinya lebih nyaman, sedangkan apabila kesan yang diberikan buruk, maka kinerja karyawan akan berkurang.

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

lingkungan kerja dapat diartikan sebagai daya penggerak, keinginan atau dorongan yang kuat yang dimiliki oleh pegawai. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman maka kinerja pegawai dapat secara maksimal dan target yang ditentukan dapat tercapai secara optimal. Hal ini dinyatakan dalam penelitian Samanoi H. Fau et al (2022). Hal ini diperkuat oleh beberapa jurnal seperti Ronal Donra

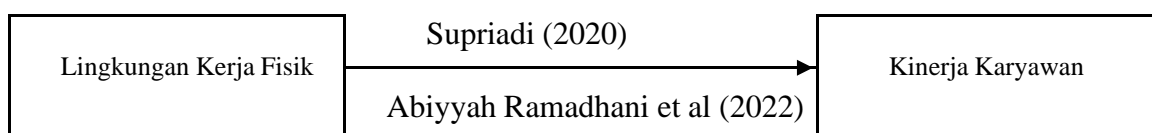
Sihaloho et al (2022) mengatakan bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. 1
Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

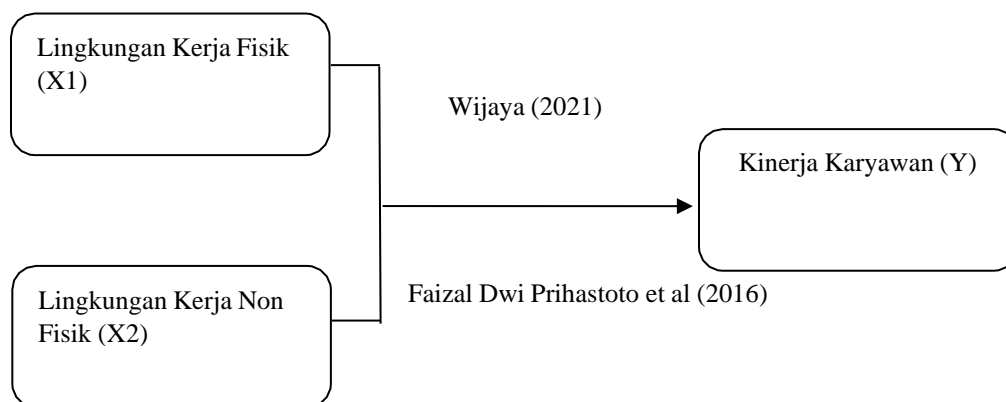
Lingkungan kerja non fisik yang harmonis di dalam perusahaan akan membuat karyawan menjadi semangat bekerja, yang akan berpotensi untuk memberikan hasil kerja yang maksimal untuk perusahaan hal ini dinyatakan dalam penelitian Aan Supriadi (2020). Hal ini diperkuat dalam beberapa jurnal seperti Abiyyah Hanan Ramadhani et al 2022 mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. 2
Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

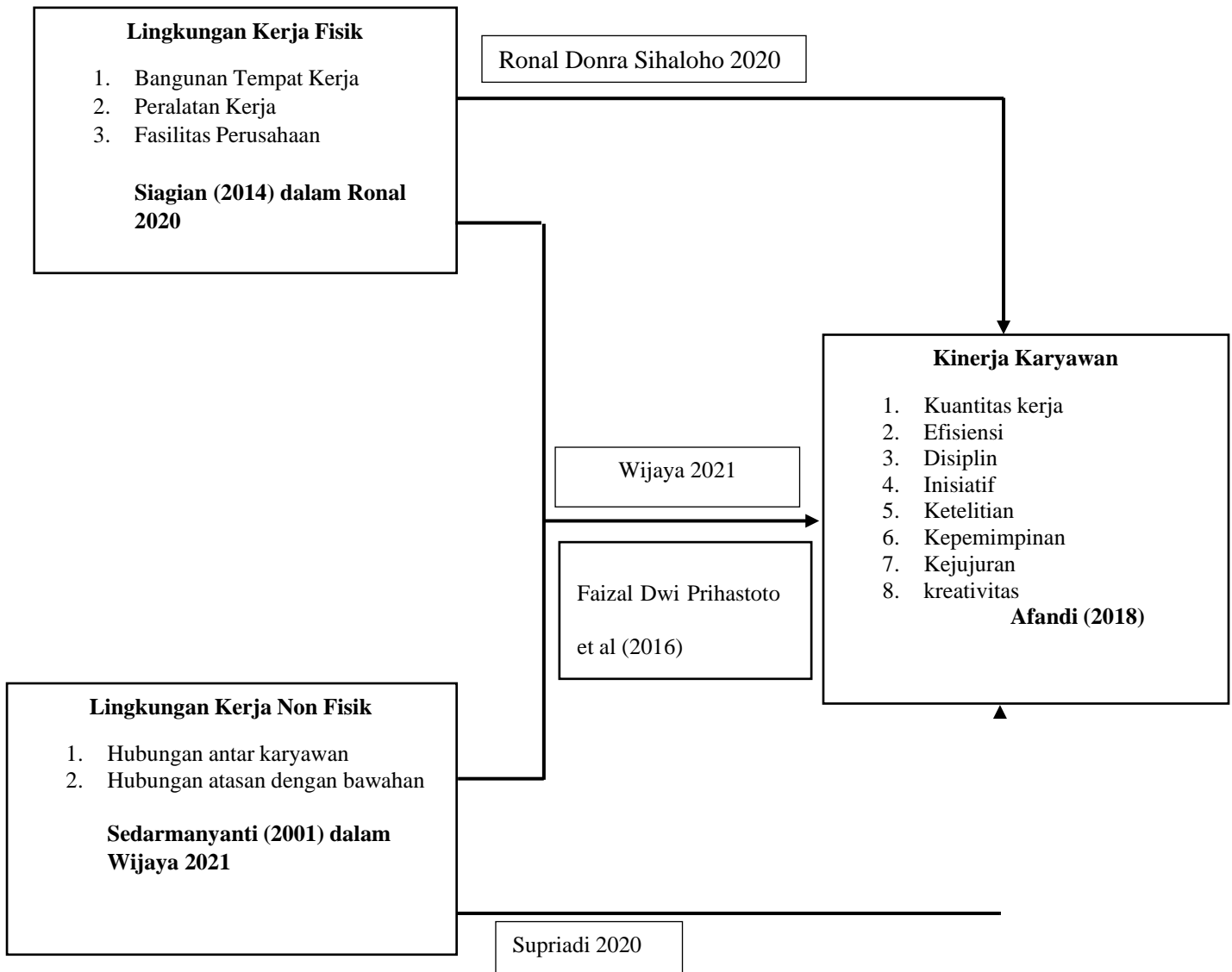
2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik yang baik akan mempengaruhi perasaan seorang karyawan sehingga mengakibatkan kinerja menjadi meningkat. Ketika karyawan merasa lingkungan kerjanya cukup memadai dan mendukung karyawan dalam bekerja, ini dapat mempengaruhi kinerja karyawannya dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik seperti hubungan kerja yang baik akan mempengaruhi karyawan karena merasa nyaman dalam bekerja dengan atasan maupun antar sesama rekan kerja di restoran, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi meningkat. Hal ini dinyatakan dalam penelitian Wijaya (2021). Hal ini diperkuat dalam beberapa jurnal seperti Faizal Dwi Prihastoto et al (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. 3
Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka terungkap paradigma penelitian sebagai berikut.



Gambar 2. 4
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Dugaan sementara atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan itu disebut dengan hipotesis Sugiyono (2018:63). Maka dalam penelitian ini diperlukan hipotesis untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas dan variabel terkait. Hipotesis yang diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh pada Kinerja Karyawan

H2 : Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial berpengaruh pada Kinerja Karyawan

H3 : Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap kinerja karyawan secara simultan.