

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Review Hasil-hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka menyusun proposal skripsi ini. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang akan dijadikan referensi dalam penelitian ini diantaranya yaitu:

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Untung (2017) penelitian dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja *non* fisik terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian weaving PT. Primatexco Indonesia). Data dikumpulkan dengan *non random sampling* yaitu penyebaran kuesioner kepada 70 karyawan unit weaving PT. Primatexco Indonesia. Teknik uji data yang digunakan dalam penelitian ini diantara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi *linier* berganda, dan uji Sobel untuk menguji efek mediasi dengan menggunakan software SPSS versi 16 *for Windows*. Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ke-dua yang dilakukan Sari (2018) bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh langsung keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja atau pengaruh tidak langsung keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Teknik penentuan sampel dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner dan dalam menganalisis datanya menggunakan analisis jalur

dengan bantuan program SPSS 21 *for Windows*. Responden dalam penelitian ini adalah sejumlah 265 karyawan PT Kusuma Nanda Putra. Metode analisis data menggunakan uji asumsi klasik (meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas) dan uji statistic (meliputi analisis regresi, regresi berganda, koefisien determinasi dan uji t (parsial). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh yang signifikan keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja, ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja. Selain itu lebih besar pengaruh secara langsung keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, serta lebih besar pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan pada PT Kusuma Nanda Putra.

Penelitian ke-tiga yang dilakukan oleh Khairandy dan Elpanso (2019) bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Mars Lestari. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan dengan mengumpulkan sampel menggunakan rumus Slovin. Metode yang digunakan didalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode survey, penelitian ini dilakukan di PT Mars Lestari Palembang. Metode pengumpulan data yang digunakan oleh penulis yaitu kuesioner dan Studi Kepustakaan. Metode yang digunakan oleh peneliti dalam menarik sampel ini yaitu dengan menggunakan metode *simple random sampling*, *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak sederhana dari jumlah populasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik angket dan studi literatur. Untuk alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda, pengujian hipotesis menggunakan analisis uji F (simultan), uji T (parsial), dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 17,343, sedangkan secara parsial, pekerjaan fisik dan non fisik lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian ini nilai R Square sebesar 0,425, yang berarti variasi 42,5% dalam kinerja karyawan dijelaskan oleh variasi dalam lingkungan kerja fisik dan non-fisik, sedangkan sisanya 57,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ke-empat yang dilakukan oleh Prabaningtyas dan Djastuti (2019) penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja *non* fisik terhadap kinerja pegawai dengan variabel mediasi motivasi. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner kepada 70 karyawan. Metode analisis yang digunakan meliputi uji asumsi klasik multikolonieritas, uji asumsi klasik heteroskedastisitas, uji asumsi normalitas, uji linearitas, analisis regresi linear berganda, uji statistik F, uji statistik t, dan uji sobel dengan menggunakan program SPSS 21. Dari penelitian ini ditemukan hasil bahwa lingkungan fisik berpengaruh positif dan motivasi kerja berpengaruh signifikan, lingkungan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan non-fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa menguji hubungan mediasi variabel lingkungan non fisik, motivasi, dan kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh adalah terdapat pengaruh mediasi antara lingkungan fisik-non fisik, motivasi, dan kinerja karyawan.

Penelitian ke-lima dilakukan oleh Rahayu (2019) penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada RS Islam Siti Aisyah Madiun. Jenis penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif dan pendekatan *cross sectional*. Teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah random sampling. Dari total karyawan di RS Islam Siti Aisyah Madiun sebanyak 253 karyawan, data yang diperoleh sebanyak 72 responden. Data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan, kemudian di analisis menggunakan uji chi square. Hasil uji chi square menunjukkan bahwa  $p \text{ value } 0,001 < \alpha 0,05$  yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RS Islam Siti Aisyah Madiun. Lingkungan kerja menunjukkan hasil nilai cukup sebesar 48,5%.

Penelitian ke-enam oleh Marium Zafar, Emadul Karim, Omair Abbas (2017) Saat ini, organisasi menyadari fakta bahwa kinerja karyawan adalah salah satu kuncinya faktor di balik kesuksesan bisnis, itulah sebabnya manajemen biasanya mencari cara untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai metode. Ini adalah misi dari organisasi untuk mengumpulkan orang-orang untuk menyelesaikan tugas dan tujuan dengan memanfaatkan sumber daya efektif dan efisien. Tujuan dasar dari penelitian ini adalah untuk mengukur dampak faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang bekerja di Greenwich University (GU), melalui

mengidentifikasi variabel yang meliputi kepemimpinan, budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan, penghargaan dan insentif dan stress kerja. Kajian ini bersifat kuantitatif dan bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel tersebut di atas dengan kinerja karyawan dari Greenwich University (GU) dan ukuran sampelnya adalah 70 karyawan saat ini. Hipotesis akan dibuktikan akan dengan menggunakan Analisis Regresi Berganda yang ada pada software SPSS alasan digunakannya MLR (Multiple Linear Regression) adalah penelitian ini mengandung 5 variabel independen dan pengaruhnya harus dilihat kinerja karyawan yang merupakan variabel dependen tunggal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat literatur dan teori yang ada agar dapat dibangun kerangka faktor-faktor yang mempengaruhinya kinerja karyawan. Itu diamati melalui validitas hasil yang ini faktor lingkungan memang berdampak pada kinerja karyawan.

Penelitian ke-tujuh dilakukan oleh Nderi, F. W., & Kirai, M pada (2017) Studi ini mengeksplorasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini melibatkan 733 petugas polisi dari markas besar polisi di Kabupaten Nairobi. Studi tersebut terdiri dari berikut ini : perwira senior, anggota inspektorat, sersan, kopral dan polisi. Daftar respondennya adalah diperoleh dari kepala personalia sumber daya manusia di kantor pusat, karena dialah yang memelihara catatan semua petugas polisi setelah bekerja. Teknik sampling acak bertingkat digunakan untuk memilih responden dari setiap strata. Ini adalah representasi yang baik untuk penelitian ini. Desain penelitian untuk penelitian ini menggunakan teknik kualitatif dan kuantitatif. Data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen penelitian yaitu dirancang dengan benar untuk variabel dalam penelitian ini. Kuesioner terstruktur dan semi-terstruktur. Pilot tes digunakan untuk mengkonfirmasi reliabilitas dan validitas instrumen sebelum pengumpulan data yang sebenarnya. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan SPSS versi 23 dan diuji menggunakan beberapa regresi dan statistik inferensial. Temuan itu menunjukkan fasilitas kesehatan dan keselamatan mempengaruhi kinerja karyawan. Diketahui bahwa manajemen penghargaan memengaruhi karyawan kinerja secara positif. Disimpulkan juga bahwa komunikasi interpersonal mempengaruhi kinerja karyawan ke tingkat yang sangat tinggi. Direkomendasikan bahwa kepolisian harus mencari cara untuk meningkatkan Kesehatan lingkungan tempat karyawan bekerja. Mereka harus dilengkapi dengan alat pelindung dan memastikan kebersihan lingkungan Hidup. Manajemen kepolisian harus meningkatkan komunikasi interpersonalnya sejak ditemukan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif.

Pelayanan polisi harus menghargai kontribusi karyawan mendorong mereka. Hal ini dapat dilakukan dengan sering mengadakan pertemuan dan dialog.

Penelitian ke-delapan yang dilakukan oleh Mathews & Khann pada (2016). Telah diamati bahwa lingkungan tempat kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan lebih dari sekadar aset terpenting bagi sebuah organisasi, mereka memainkan peran penting dalam kinerja operasional saat ini dan keunggulan kompetitif masa depan. Karyawan menghabiskan sebagian besar hidupnya dalam organisasi tempat mereka bekerja. Tujuan utama dari pekerjaan ini adalah untuk mengetahui pekerjaan yang dilakukan dalam kaitannya dengan hubungan antara lingkungan tempat kerja dan produktivitas. Kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja sedangkan kondisi lingkungan yang buruk dapat menyebabkan produktivitas pekerja tidak efisien serta mengurangi kepuasan kerja mereka. Penelitian tersebut akan mencoba menggambarkan beberapa elemen lingkungan tempat kerja yang dapat berdampak pada produktivitas karyawan seperti pencahayaan, kebisingan, warna, kualitas udara, dan furnitur yang tidak sesuai. Investigasi mendukung berbagai faktor di dalam lingkungan kerja bertanggung jawab atas peningkatan produktivitas karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi elemen, yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di sektor manufaktur di India. Karya ini diharapkan dapat menunjukkan hal itu lingkungan kerja berdampak besar pada tingkat kinerja karyawan sektor manufaktur di India.

## **2.2. Landasan Teori**

### **2.2.1.Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia adalah salah satu modal perusahaan yang sangat berharga atau penting yang dimiliki oleh organisasi. Dikarenakan dibutuhkan manajemen sumber daya manusia, untuk meningkatkan sumber daya manusianya yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Didalam suatu perusahaan lingkungan kerja sangatlah penting dengan adanya lingkungan kerja maka akan berdampak positif bagi karyawan dalam mencapai hasil kinerjanya. Oleh karena itu perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik, agar karyawan betah dan berlamalama untuk berkerja didalam perusahaan tersebut. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif maka akan memberikan rasa nyaman dan aman untuk berkerja secara maksimal (Khairandy dan Elpanso, 2019).

Pengelolaan sumber daya yang baik akan memberikan dampak positif pada perkembangan perusahaan, disamping itu kinerja dapat digunakan perusahaan sebagai alat ukur mengenai tingkat

kualitas dan kuantitas hasil kerja. Sumber daya manusia yang lebih berkualitas dalam berkarya dibutuhkan oleh perusahaan untuk memberikan hasil yang menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Keuntungan bagi perusahaan yaitu sebagai sarana menuju perkembangan dan pertumbuhan perusahaan di masa depan, sedangkan keuntungan bagi pekerja yaitu sebagai peluang untuk memenuhi kebutuhan hidup dan aktualisasi potensi diri. Hal tersebut menjadikan sumber daya manusia sebagai komponen yang sangat penting diantara komponen perusahaan yang lainnya. Pengetahuan, kemampuan dan keahlian, rancangan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, kepribadian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kepemimpinan, loyalitas, komitmen, lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang mampu memberikan pengaruh pada kinerja karyawan (Kasmir, 2016).

Oleh karena itu, pimpinan dalam mengelola SDM (Sumber Daya Manusia) harus mampu untuk mengelola seluruh aktivitas atau tujuan diatas sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Kegiatan pengelolaan SDM (Sumber Daya Manusia) haruslah dilakukan melalui proses yang benar agar semua kegiatan pengelolaan manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) dapat berjalan dalam jalurnya dengan tujuan memudahkan pengelolaan nya. Dengan pengelolaan yang benar maka tujuan akan mudah dicapai (Kasmir, 2016).

### **2.2.2. Lingkungan Kerja**

#### **2.2.2.1. Definisi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja (Tobing, 2019).

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan

disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja (Huda, 2017).

#### **2.2.2.2.Peran Lingkungan Kerja**

Menurut Huda (2017) peran lingkungan kerja yang berpengaruh kepada kinerja perusahaan dapat dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan selanjutnya kepuasan karyawan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan apabila kepuasan karyawan meningkat dapat membantu peran lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, misalnya dengan pemberian gaji yang sesuai dan pekerjaan yang sesuai dengan kondisi sosial dan fisik karyawan.

#### **2.2.2.3.Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam perusahaan dibagi menjadi 2 kelompok yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik.

##### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

##### **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

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 (Sari, 2018).

#### **2.2.2.4. Faktor Lingkungan Kerja**

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

##### **2.2.2.4.1. Lingkungan Kerja Fisik**

Indikator Lingkungan Kerja Fisik meliputi :

###### **a. Sirkulasi Udara**

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Apabila udara disekitar tempat kerja kotor, kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan baubauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja.

b. Pencahayaan di ruang kerja

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.

c. Kebisingan Kebisingan

Mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengar suara bising, oleh karena itu kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

d. Kelembaban Udara

Banyaknya air yang terandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

e. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

f. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan yang mendorong kegairahan kerja karyawan.

#### **2.2.2.4.2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik meliputi :

a. Hubungan Kerja Antar Karyawan

Hubungan kerja antar karyawan merupakan hal yang sangat diperlukan dalam bekerja, terlebih bagi karyawan yang bekerja dalam *teamwork* atau bekerja dalam berkelompok. Konflik yang terjadi antar karyawan dalam urusan pekerjaan dapat menimbulkan suasana kerja yang buruk dan berakibat menurunkan kinerja karyawan. Begitu juga dengan hubungan kerja antar karyawan yang baik dan harmonis, saling bekerja sama satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Hubungan Kerja Antar Karyawan dengan Pimpinan

Bagaimana sikap atau perlakuan pimpinan terhadap nya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pimpinan yang menghargai dan bersahabat dengan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan oleh pimpinan akan menjadikan karyawan lebih betah untuk bekerja dan juga dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan. (Sari, 2018).

#### **2.2.3. Kinerja Karyawan**

##### **2.2.3.1. Definisi Kinerja**



Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pemimpin maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia maupun dari luar dirinya (Hafizah, 2018).

Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan pada fungsi dan perilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah atau organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku (*Actors*) dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan (Hafizah, 2018).

#### **2.2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain sebagai berikut :

1. Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugas karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun.
2. Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi dilingkungan kerja eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Faktor internal pegawai, yaitu faktor- faktor dari dalam pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika berkembang.

### **2.3. Hubungan antar Variabel Penelitian**

#### **2.3.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Prabaningtyas dan Djastuti tahun 2019 dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan fisik dan lingkungan non fisik terhadap kinerja pegawai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasakan kenyamanan pada lingkungan kerjanya, maka karyawan akan cenderung bersemangat untuk bekerja lebih giat lagi (Sari, 20219).

#### **2.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Prabaningtyas dan Djastuti tahun 2019 dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan fisik dan lingkungan non fisik terhadap kinerja pegawai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan non-fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan yang mempengaruhi psikis karyawan. Karyawan akan sangat mudah termotivasi untuk bekerja apabila karyawan merasa cocok dengan rekan kerjanya. Rekan kerja yang komunikatif dan suportif tentu akan membuat lingkungan kerja yang kondusif (Sari, 2019).

#### **2.4. Pengembangan Hipotesis**

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka teori maka penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh antara *lingkungan kerja fisik* ( $X_1$ ) terhadap *kinerja karyawan* (Y) PT Katadata Indonesia.
2. Diduga terdapat pengaruh antara *lingkungan kerja non fisik* ( $X_2$ ) terhadap *kinerja karyawan* (Y) PT Katadata Indonesia.
3. Diduga terdapat pengaruh antara *lingkungan kerja fisik* ( $X_1$ ) dan *lingkungan kerja non fisik* ( $X_2$ ) terhadap *kinerja karyawan* (Y) PT Katadata Indonesia.

#### **2.5. Kerangka Konseptual Penelitian**

Dalam suatu kerangka pemikiran penulis menggambarkan secara definitif konsep pengaruh ini diartikan sebagai suatu hubungan dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Adapun variabel yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Variabel independent adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik
2. Variabel dependent adalah kinerja karyawan

Untuk memperjelas kerangka pemikiran di atas, maka kedua variabel tersebut dapat digambarkan dalam paradigma sederhana dengan dua variabel independent dan satu variable dependent, yaitu sebagai berikut :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**

