

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Dalam sebuah penelitian selalu mempunyai arahan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan penelitian ini, diharapkan dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Faradi Pesona Indonesia.
2. Untuk menganalisis Pengaruh *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan PT Faradi Pesona Indonesia.
3. Untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Faradi Pesona Indonesia.

Dengan terlaksananya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diinginkan dapat menyampaikan kegunaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini berguna untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja, *Teamwork*, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Faradi Pesona Indonesia.

2. Bagi Akademisi

Sebagai referensi dalam melakukan penelitian lanjutan mengenai motivasi kerja, *teamwork*, dan lingkungan kerja fisik bagi karyawan PT. Faradi Pesona Indonesia. Selain itu, juga dapat memberikan motivasi dan gambaran umum kepada pembaca dalam menentukan topik penelitian.

3. Bagi Penulis

Untuk dapat membandingkan antara ilmu pengetahuan yang diperoleh selama kuliah dengan melaksanakan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pada Motivasi Kerja, *Teamwork*, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah: “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stake holder.”

Menurut Ricardianto (2018) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:3-4) MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

- a. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
- b. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
- c. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, penulis dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut SU Nurmala, (2020) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut:

- a. Memastikan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- c. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- d. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- e. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
- f. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- g. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
- h. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari sesuatu proses yang mengacu serta diukur sepanjang periode waktu tertentu bersumber pada syarat ataupun konvensi yang sudah diresmikan lebih dahulu. Menurut Lestari, (2022) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit orientet yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Sadat et al., (2020) mengatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indicator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Sadat et al., (2020) menyatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Dari teori-teori di atas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapai tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, maka dari itu kinerja merupakan elemen penting dalam maju mundurnya suatu perusahaan.

2. Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Rivai, (2010) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi:

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan insentif uang.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- d. Meningkatkan motivasi kerja.
- e. Meningkatkan etos kerja.
- f. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- g. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- h. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
- i. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
- j. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2005:18) adalah sebagai berikut:

- a. Mutu (Kualitas)

Mutu (kualitas) adalah ukuran pekerjaan yang dihasilkan seseorang yang menunjukkan kemampuan orang tersebut untuk dapat memenuhi standar yang telah ditetapkan.
- b. Loyalitas

Loyalitas ini dapat dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga nama baik organisasi dari pengaruh orang yang tidak bertanggung jawab.
- c. Kreativitas

Kreativitas merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan keahliannya menyelesaikan pekerjaannya dengan cara selain yang telah ditetapkan organisasi.

d. Kerjasama

Kerjasama merupakan keadilan pegawai berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lainnya secara vertikal maupun horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan.

e. Kepribadian

Perilaku dan kebiasaan individu yang terdapat dalam dirinya dan digunakan untuk bereaksi serta menyesuaikan diri terhadap segala rangsangan baik dari luar maupun dari dalam.

f. Kejujuran

Kejujuran merupakan disiplin pegawai dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada serta melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang telah diberikan

g. Tanggung Jawab

Tanggung jawab yaitu kesediaan dan kemampuan pegawai dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerja, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

4. Indikator Kinerja Karyawan

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

a. Kuantitas Hasil Kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa di nyatakan dalam ukuran atau padanan angka lainnya.

b. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

d. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

e. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan

terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

f. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

g. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

h. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan

i. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Dari indikator tersebut penulis menggunakan 5 indikator yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efesiensi, disiplin kerja, dan inisiatif kemampuan.

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Yayubangkai, (2022) motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu.

Motivasi kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Yayubangkai, 2022).

Menurut Hamzah Uno 2012:p.72 Samadara et al., (2022) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan (Samadara et al., 2022).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan pengertian motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja.

2. Teori Motivasi Kerja

Teori kepuasan motivasi kerja menentukan apa yang memotivasi orang dalam pekerjaannya, dimana berfokus pada identifikasi kebutuhan dan dorongan yang ada pada diri seseorang dan bagaimana kebutuhan dan dorongan tersebut diprioritaskan. Secara umum teori motivasi kerja dibagi menjadi tiga pendekatan utama, menurut Taroreh Imeldi M, n.d.(2018), diantaranya:

Teori kepuasan seperti teori hirarki kebutuhan Maslow, teori motivator dan faktor kesehatan oleh Herzberg dan teori Alderfer yaitu kebutuhan ERG. Teori proses seperti teori dari Lewin and Tolman tentang masalah harapan, teori Vroom yang membahas tentang valensi/harapan. Teori kontemporer seperti teori yang dikemukakan oleh Adams tentang ekuitas atau keadilan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Falah & Ayuningtias, (2020) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja :

- a. Faktor Motivasi : faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
- b. Faktor penyehat : faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja. Fredick Herzberg juga mengemukakan faktor lain mengenai Motivasi yaitu:
 - 1) Supervise
 - 2) Hubungan interpersonal
 - 3) Kondisi kerja fisik
 - 4) Gaji

- 5) Kebijakan dan praktik perusahaan
- 6) Benefit dan sekuritas pekerjaan

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi kerja adalah: supervise, hubungan interpersonal, gaji, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan

4. Jenis Memotivasi Kerja

Menurut Gloria, (2022) Motivasi dibagi menjadi tiga bagian:

- a. Pendorong utama : pendorong yang dapat dinilai dengan uang
- b. Semi pendorong utama
- c. Pendorng nonmaterial : yang tidak dapat dilihat dengan uang seperti: Penempatan yang tepat, Latihan sistematis, Promosi objek, Pekerjaan terjamin, Keikutsertaan wakil karyawan dalam pengambilan keputusan , Kondisi pekerjaan yang menyenangkan, Pemberian informasi perusahaan, Fasilitas rekreasi, Penjagaan Kesehatan, Perumahan dll.

5. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut McClelland's dalam Brantas (2009) dipengaruhi oleh 3 faktor utama, bahwa kebutuhan manusia terdiri dari 3 jenjang kebutuhan yaitu:

- a. Motif
- b. Harapan
- c. Insentif

D. Teamwork

1. Pengertian *Teamwork*

Menurut Aldi & Utomo, (2003) kerjasama tim terdiri dari berbagai fungsi yang disatukan dalam satu pimpinan untuk melakukan sesuatu yang mendukung kegiatan keseluruhan organisasi. Kerjasama juga dapat menstimulasi seseorang berkontribusi dalam kelompoknya, sebagaimana yang dinyatakan Davis dalam Hatta et al., (2017) bahwa kerjasama adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang didalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok atau berbagai tanggungjawab pencapaian tujuan.

Menurut Setiawan, (2020) kerjasama tim ialah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa. Selain itu menurut New American Webster's Dictionary mengatakan bahwa kerjasama tim atau *teamwork* tidak berbeda dengan *collaboration* atau kolaborasi.

2. Teori *Teamwork*

Glenn M Parker dalam bukunya *Team Players and Teamwork* (2007) menjelaskan bahwa Kualitas *Teamwork* telah menjadi sebuah konsep yang semakin dipertimbangkan dalam penyusunan strategi bisnis. Hal ini dikarenakan *Teamwork* dianggap dapat menghasilkan keuntungan bagi 20 organisasi dan individu berupa pelayanan yang lebih baik bagi konsumen, kepuasan kerja karyawan meningkat, kualitas produk dan layanan meningkat, biaya pembuatan produk menurun, meningkatnya kemauan belajar organisasi, serta kreativitas dan inovasi lebih berkembang.

Teamwork yang berkualitas dapat dihasilkan kinerja yang lebih baik bagi organisasi, diantaranya adalah peningkatan produktivitas di tempat kerja, perbaikan kualitas pelayanan, meningkatnya kepuasan karyawan terhadap pekerjaan, rendahnya absensi dan mengurangi rata-rata karyawan yang keluar dari perusahaan (Sheng, et all 2010).

3. Fungsi-fungsi yang Mempengaruhi Kesuksesan *Teamwork*

Widihastrini, (2016) mendaftarkan lima faktor sebagai kebutuhan untuk perkembangan menjadi sukses dari team :

- a. Tujuan dan arah yang jelas. Tim butuh tujuan untuk memusatkan untuk memusatkan tujuan mereka dan mengevaluasi kinerja mereka.
- b. Pimpinan yang baik. Pemimpin dibutuhkan untuk mengatur hubungan internal dan eksternal dari tim dan untuk menghadapkan tim ke tujuan mereka.
- c. Tugas yang sesuai dengan *teamwork*. Tugas harus kompleks, penting, dan menantang sehingga anggota tim memerlukan usaha dan tidak sanggup bekerja individu.

- d. Catatan kebutuhan untuk melakukan pekerjaan, Sumber penghasilan bahwa tim butuh memasukkan kedua sumber alat dan pelatihan dan sumber penghasilan personil.
- e. Lingkungan organisasi yang mendukung Organisasi harus cukup bertenaga dan berwibawa untuk mengizinkan anggota tim untuk membuat dan melaksanakan keputusan mereka.

Berdasarkan teori-teori di atas, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi *teamwork*. Evaluasi dan penghargaan, hubungan sosial untuk memecahkan konflik internal, dukungan organisasi, tugas dan tujuan yang jelas, lingkungan organisasi, serta pemimpin yang berguna untuk memfasilitasi interaksi tim diperlukan untuk untuk menciptakan tim yang sukses.

4. Aspek-aspek *Teamwork*

Widihastrini, (2016) mengutarakan atribut-atribut dari sebuah tim yang produktif :

- a. Persetujuan umum dalam harapan tinggi untuk tim.
- b. Suatu komitmen untuk tujuan umum.
- c. Tanggung jawab di asumsikan untuk kerja yang harus dilakukan.
- d. Akses untuk informasi.
- e. Iklim kepercayaan.
- f. Perasaan umum bahwa seseorang dapat mempengaruhi apa yang terjadi.
- g. Dukungan untuk keputusan yang telah dibuat.
- h. Suatu pendekatan yang sama-sama untung untuk pengendalian konflik.
- i. Suatu fokus pada proses seperti hasil.

Berdasarkan teori diatas maka dapat diketahui banyak aspek yang mempengaruhi *teamwork* ada yaitu persetujuan umum dalam harapan tinggi, komitmen untuk tujuan umum, tanggung jawab, akses untuk informasi, iklim kepercayaan, perasaan umum bahwa seseorang dapat mempengaruhi apa yang terjadi, dukungan untuk keputusan yang telah dibuat, pendekatan yang sama-sama untung, serta suatu fokus pada proses seperti hasil.

5. Indikator *Teamwork*

Indikator kerjasama tim menurut Davis (2014) adalah sebagai berikut :

- a. Tujuan yang sama
- b. Antusiasme
- c. Peran dan tanggung jawab yang jelas
- d. Komunikasi yang efektif
- e. Resolusi konflik, yaitu kesepakatan dalam menyelesaikan konflik
- f. Share power (pembagian kekuasaan)
- g. Keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok.

E. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Sudirman, (2021) merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja, melainkan pengaruhnya cukup besar dalam diri seseorang.

Lingkungan fisik adalah sumber kepuasan, keluhan mengenai lingkungan fisik, adalah simbol atau perwujudan dari prestasi yang dalam, karena itu perlu mendapat perhatian dari pengelola lingkungan. Suasana lingkungan kerja yang menyenangkan akan dapat mempengaruhi karyawan dalam pekerjaannya. Bekerja dalam lingkungan kerja yang menyenangkan merupakan harapan sekaligus impian dari setiap pekerja (Kosanke, 2019).

Sihombing (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah faktor- faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu ditempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di perusahaan antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Dari pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa untuk men desain lingkungan kerja, maka ada dua hal yang perlu diperhatikan yakni lingkungan fisik

maupun lingkungan sosial di tempat kerja yang tujuannya yakni sama-sama memberikan pengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja.

2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Kosanke, (2019) 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 karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua (Sedarmayanti, 2011):

a. 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. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu :

- 1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Menurut Sihombing (2014) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan.

Dari beberapa pendapat di atas yang telah dijelaskan mengenai unsur lingkungan kerja fisik mencakup pencahayaan, sirkulasi udara,

warna, kebersihan dan keamanan. Berikut ini adalah unsur-unsur dari lingkungan kerja fisik, yaitu: pencahayaan, sirkulasi udara, warna, kebersihan, dan keamanan.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik menurut Nitisemito (2011) adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Nitisemito, 2011). Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja menurut (Sunyoto, 2012) adalah :

- 1) Hubungan karyawan adalah hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan.
- 2) Kebisingan lingkungan kerja adalah lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.
- 3) Peraturan kerja adalah peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kineja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut.
- 4) Penerangan berkaitan dengan penerangan yang cukup hendaknya diusahakan dengan sinar matahari atau lampu.
- 5) Sirkulasi udara adalah pertukaran udara yang cukup terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.

- 6) Keamanan adalah berkaitan dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan memberikan dorongan semangat untuk bekerja.
- 7) Kondisi kerja adalah berkaitan dengan sarana dan prasarana yang mendukung penyelesaian aktivitas kerja sehari-hari.

3. Dimensi Lingkungan Kerja

Faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja sangat luas, di samping itu kemungkinan ada hal-hal di sekitar pekerja yang dianggap tidak berpengaruh terhadap mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan, tetapi pada suatu saat terbukti bahwa hal itu berpengaruh, bahkan cukup besar pengaruhnya, misalnya dalam literatur masalah warna seringkali kurang diperhatikan, padahal pengaruh warna sebenarnya cukup besar dan sudah banyak diketahui terutama oleh ahli-ahli dekorasi (Nitisemito, 2011).

Untuk lebih jelasnya factor-faktor yang dapat termasuk dalam dimensi lingkungan kerja fisik akan diuraikan satu persatu sebagai berikut :

Lingkungan Kerja Fisik

1) Kebersihan

Dalam masyarakat terkenal suatu ungkapan yaitu “kebersihan adalah pangkal kesehatan”. Dalam ajaran agamapun masalah kebersihan selalu mendapat perhatian, karena kebersihan adalah sebagian dari pada iman. Setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan, dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Bagi seorang yang normal, lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah.

2) Penerangan

Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas. Hal itu disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para

pekerja dalam melakukan aktivitas melihat. Untuk itu jika penglihatan pekerja menjadi tidak jelas akibat penerangan yang tidak baik, maka dapat mengganggu ketepatan dan kecepatan dalam bekerja, untuk itu pekerjaan menjadi tidak efisien dan efektif yang seperti sudah disinggung di atas akhirnya membuat produktivitas menurun. Penerangan di sini tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

3) Keamanan

Rasa aman menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan. Yang dimaksud rasa aman ini pada umumnya adalah rasa aman menghadapi masa depan. Dengan demikian untuk menimbulkan rasa aman tersebut perlu adanya jaminan masa depan, misalnya dengan pensiun. Namun, yang dimaksud disini adalah keamanan dalam lingkungan kerja, terutama keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

4. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator Lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti 2011) yaitu :

- a. Penerangan Cahaya di tempat kerja
- b. Temperatur di tempat kerja
- c. Keamanan di tempat kerja
- d. Kebersihan

F. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi kerja merupakan suatu penggerak atau dorongan untuk seseorang bekerja. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang (Motulo et all 2016). Hasil penelitian menunjukkan

bahwa secara langsung berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Teamwork* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Teamwork memiliki peranan yang penting dalam pencapaian kinerja perusahaan karena jika terjalin Kerjasama tim yang baik serta mampu menyelesaikan setiap tugas dan program kerja secara tepat waktu dan efektif tentunya akan menciptakan hasil kerja yang baik. Penelitian Adil & Hamid (2020), Pandelaki (2018) dan Priskilla & Santika (2019) membuktikan *teamwork* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana karyawan melakukan aktivitasnya atau pekerjaan sehari-hari. Musriha (2011), lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena apabila lingkungan kerja diperusahaan itu nyaman dan menyenangkan tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang sesuai sebagai rujukan penelitian:

Tabel 2.1.

Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Ferawati, (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya	X1: Lingkungan Kerja X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual pada Kinerja Karyawan

Lanjutan Tabel 2.1

2	Nordhadiana, (2017)	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan dalam Psikologi Manajemen Perusahaan	X1: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya keterkaitan pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan.
3	Jufrizen, (2018)	Peran Motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Razza Prima Trafo	X1: Motivasi Kerja X2: Kompensasi X3: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat memoderasi
4	Adha et al., (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	X1: Motivasi Kerja X2: Lingkungan Kerja X3: Budaya Kerja Y: Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1

5	Aslia, (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance	X1: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Ashari, (2019)	Pengaruh Motivasi, <i>Teamwork</i> , dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Shafira Lintas	X1: Motivasi X2: <i>Teamwork</i> X3: Kompensasi Y: Kinerja Karyawan	Motivasi <i>Teamwork</i> , dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja secara parsial.
7	Susanto, (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada divisi penjualan PT Rembaka	X1: Motivasi X2: Kepuasan Kerja X3: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	Motivasi kerja, Kepuasan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

Lanjutan Tabel 2.1

8	Nabawi, (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.	X1: Lingkungan Kerja X2: Kepuasan Kerja X3: Beban Kerjx Y: Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
9	Awalia et al., (2020)	Pengaruh <i>Teamwork</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ Jati Nangor	X1: <i>Teamwork</i> Y: Kinerja Karyawan	Kerjasama tim berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ Jatinangor

Lanjutan Tabel 2.1

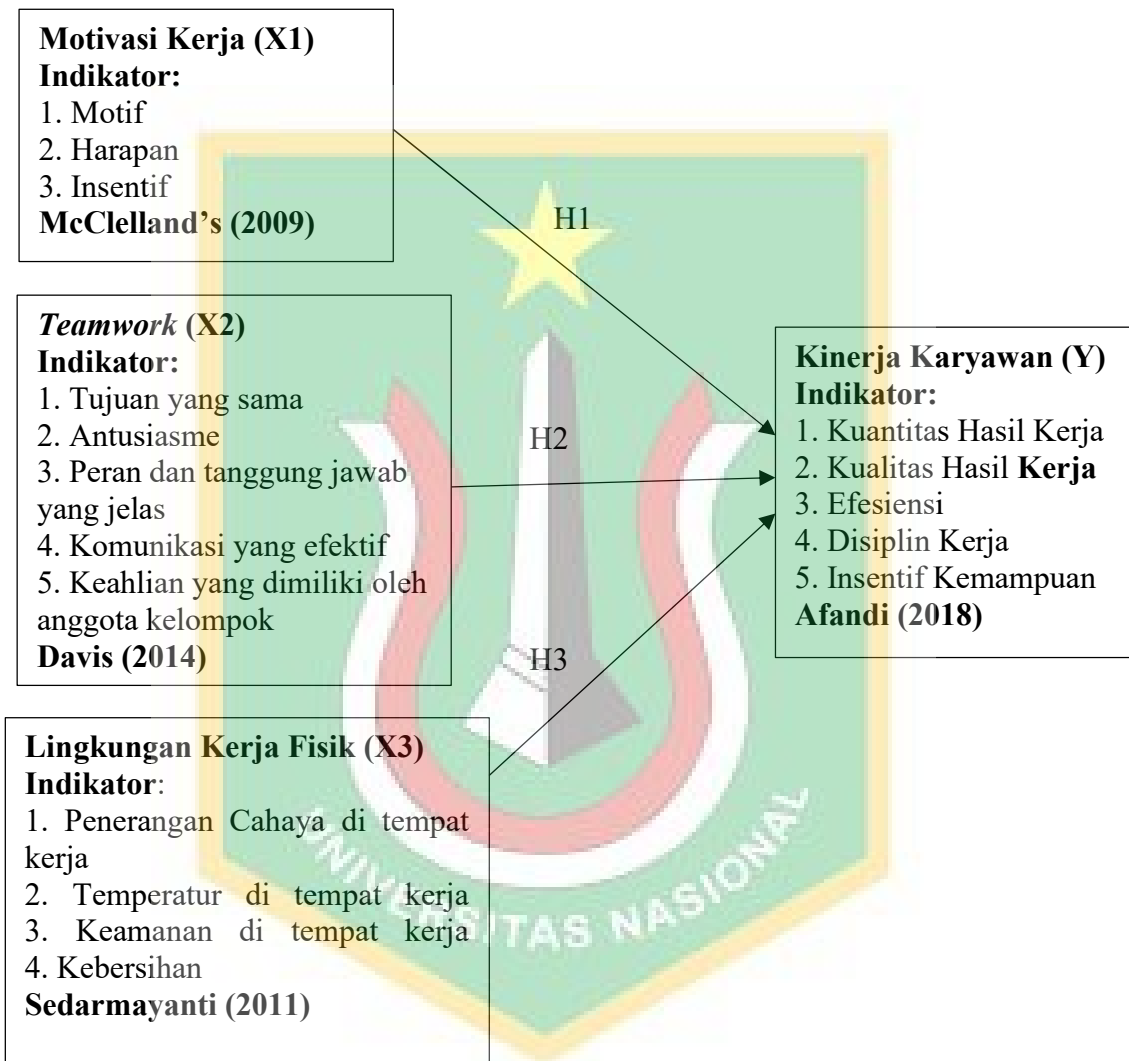
10	Wahyudi, (2019)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bank BCA Syariah cabang Mangga Dua	X1: Disiplin X2: Motivasi Y: Kinerja Karyawan	Perilaku kerja yang berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja
11	Octavia, (2021)	Pengaruh <i>Teamwork</i> Terhadap Kinerja Karyawan melalui Job Satisfaction PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur	X1: <i>Teamwork</i> Y: Kinerja Karyawan	<i>Teamwork</i> memiliki pengaruh besar terhadap prestasi kerja yang baik serta dapat memengaruhi kepuasan kerja
12	Gede et al., (2021)	Pengaruh Keterampilan Kerja, <i>Teamwork</i> , dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Art Shop Celuk Gianyar	X1: Keterampilan Kerja X2: <i>Teamwork</i> X3: Motivasi Y: Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh antara ketrampilan kerja, <i>teamwork</i> , dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Lanjutan Tabel 2.1

13	Hidayat, (2018)	Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada pt. dunia barusa banda aceh	X1: Gaya kepemimpinan X2 : Kerjasama tim X3 : Kompensasi Y : Kinerja Karyawan	kerjasama tim secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
14	Jufrizen, (2018)	Peran Motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Razza Prima Trafo	X1: Motivasi Kerja X2: Kompensasi X3: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	Motivasi kerja tidak dapat memperkuat dan memperlemah hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan
15	Adha et all., (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	X1: Motivasi Kerja X2: Lingkungan Kerja X3: Budaya Kerja Y: Kinerja Karyawan	Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H. Kerangka Analisis

Dalam penelitian ini menjelaskan Pengaruh Motivasi Kerja (X1), *Teamwork* (X2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) sebagai variabel independen terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Lebih jelas dapat dilihat pada kerangka analisis dibawah ini



Sumber : Data diolah peneliti 2022

Gambar 2.1
Bagan Kerangka Analisis

I. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atau suatu hubungan sebab-akibat variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya Hamid, (2012:16). Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Faradi Pesona Indonesia

H₂ : *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Faradi Pesona Indonesia

H₃ : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Faradi Pesona Indonesia

