

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan senang lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut: Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega

3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

2.1.1.2 Aspek Lingkungan Kerja

1. Pelayanan kerja Pelayanan karyawan

merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni :

- a. Pelayanan makan dan minum.
- b. Pelayanan kesehatan.
- c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, runag gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.1.2 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Robert dan Kinicki (dalam Robert Kreitner, 2011) bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Berdasarkan dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Agar dapat menilai organisasi tersebut sehingga mereka tetap loyal dan bersedia bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi tersebut.

2.1.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi

Komitmen dalam organisasi tidak terjadi begitu saja dengan sangat mudah dan cepat. Melainkan mengalami proses yang bertahap dan

cukup panjang. Menurut Minner (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

1. Faktor personal, hal ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian, dan lain sebagainya.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkungan jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja, hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan dalam organisasi. Sebab tingkat komitmen antara karyawan yang memang sudah puluhan tahun bekerja akan berbeda dengan karyawan yang baru saja bekerja.

2.1.3 Pengertian Kinerja Karyawan

Kasmir (2016:182) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Malayu S.P Hasibuan (2012:117) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

2.1.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Mangkunegara (2000:67) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

- 1) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas

kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2) Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Tangung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

4) Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.

5) Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

6) Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Matriks Jurnal

No	Judul Penelitian (Peneliti)	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil	Research Gap
1	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank BRI Syariah Kabupaten Subang (Opan Arifudin dan Fenny Damayanti Rusmana)	<p>Independent Variable: Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu</p> <p>Dependent Variable: Kinerja Pegawai Bank BRI Syariah</p>	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian yang dilakukan bahwa hipotesis ketiga diterima, artinya Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. variabel independen: lingkungan kerja 2. variabel dependen: kinerja pegawai bank <p>Perbedaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. variabel independen: karakteristik individu 2. responden adalah pegawai bank BRI Syariah sedangkan responden penulis adalah pegawai bank BTN KC Palembang 3. teknik analisis yang digunakan

2	<p>Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang (Andi Anugrah Pratama 1 , Dahliah 2 , Nasir Hamzah 3)</p>	<p>Independent Variable: Kompetensi dan Lingkungan Kerja</p> <p>Dependent Variable: Kinerja Karyawan</p>	<p>Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1). Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang.</p>	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. variabel independen: lingkungan kerja 2. variabel depenen: kinerja karyawan 3. teknik analisis yang digunakan <p>Perbedaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. variabel independen: kompetensi 2. responden dalam penelitian ini kepada karyawan Bank BRI cabang Panukkukang sedangkan responden penulis adalah pegawai bank BTN kc Palembang
3	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri (Nova Syafrin dan</p>	<p>Independent Variable: Lingkungan Kerja</p> <p>Dependent Variable: Kinerja Karyawan</p>	<p>Analisis Regresi Linear Sederhana</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka penelitian</p>	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. variabel independen: lingkungan kerja 2. variabel dependen: kinerja karyawan 3. teknik analisis yang digunakan <p>Perbedaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. responden dalam penelitian ini adalah karyawan bank syariah mandiri sedangkan responden

	Sudarmin Manik)			<p>ini dapat menguatkan penelitian terdahulu.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Tempat Dalam suatu perusahaan hendaknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Seorang tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Padatnya tempat sama ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat kerja karyawan dalam melakukan aktivitasnya.2. Peralatan Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun	penulis adalah bank BTN kc Palembang
--	--------------------	--	--	---	--------------------------------------

				<p>tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.</p> <p>3. Proses Kerja Proses kerja adalah urutan pelaksanaan atau kejadian yang terjadi secara alami dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.</p>	
4	<p>Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Staf Pegawai Non Manajer di PT Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk Kota</p>	<p>Independent Variable: Disiplin dan komunikasi</p> <p>Dependent Variable: Kinerja karyawan.</p>	<p>Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>Disiplin pada Staff Pegawai Non Manajer di Bank BTPN, Tbk. Kota Tasikmalaya termasuk dalam klasifikasi baik. Hal tersebut ditunjukkan Staff Pegawai Non Manajer di Bank BTPN, Tbk. Kota Tasikmalaya dengan pemberian ide dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mampu bekerjasama dengan rekan kerja, memiliki pengetahuan yang cukup tentang</p>	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. variabel dependen: kinerja karyawan 2. teknik analisis yang digunakan <p>Perbedaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. variabel independen: disiplin dan komunikasi 2. responden dalam penelitian ini adalah pegawai Bank BTPN sedangkan responden penulis adalah bank BTN kc Palembang

	Tasikmalaya) (Yuyun Yuniasih)			tugas/kewajibannya, memahami aturan, ahli menganalisis dan mengolah data serta ahli dalam menggunakan peralatan kerja.	
5	Anlisis Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Teamwork Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BTN Cabang Surakarta (Nindy Ellese Ekawati, Burhanudin AY, Supawi Pawenang)	Independent Variable: Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Teamwork Dependent Variable: Produktivitas Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	a. Variabel disiplin kerja, komunikasi dan teamwork secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BTN Surakarta b. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BTN Surakarta. c. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BTN Surakarta. d. Teamwork secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap	Persamaan: 1. teknik analisis yang digunakan 2. responden penelitian adalah karyawan bank BTN Perbedaan: 1. variabel independen: disiplin kerja, komunikasi, dan teamwork 2. variabel dependen: produktivitas kerja

				produktivitas kerja karyawan BTN Surakarta.	
6	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT AIR Manado (Marsel Mario Minggu1 Victor P. K. Lengkong2 Farlane S. Rumokoy3)	Independent Variable: Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Dependent Variable: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	<p>1. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado</p> <p>2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado</p> <p>3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado</p> <p>4. Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado</p>	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. variabel independen: lingkungan kerja, dan komitmen organisasi 2. variabel dependen: kinerja karyawan 3. teknik analisis yang digunakan <p>Perbedaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. variabel independent: disiplin kerja 2. responden dalam penelitian ini adalah karyawan di PT AIR Manado sedangkan responden penulis adalah karyawan Bank BTN kc Palembang

7	<p>Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin (Marisa Hardiyanti Shallim Putri¹, Titien Agustina², TA Hariyono³, Muhammad Jahri⁴)</p>	<p>Independent Variable: Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Semangat Kerja</p> <p>Dependent Variable: Kinerja Karyawan</p>	<p>Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>Komitmen organisasi, disiplin kerja, dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin baik secara parsial maupun secara simultan. Komitmen organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin.</p>	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. variabel independen: komitmen organisasi 2. variabel dependen: kinerja karyawan 3. teknik analisis yang digunakan <p>Perbedaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. variabel independen: disiplin kerja, dan semangat kerja 2. responden penelitian adalah karyawan bank Kalsel cabang Utama Banjarmasin
8	<p>Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja</p>	<p>Independent Variable: Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja</p>	<p>Penelitian Asosiatif</p>	<p>1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel cabang pembantu Banjarmasin, dengan besar pengaruh sebesar 66%</p>	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. variabel independen: lingkungan kerja 2. variabel dependen: kinerja karyawan

	Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin (Rozi Fadillah1 , Sulastini2 , Noor Hidayati2)	Dependent Variable: Kinerja Karyawan		2. Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel cabang pembantu Banjarmasin dengan besar pengaruh sebesar 6,6% 3. Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel cabang pembantu Banjarmasin dengan besar pengaruh dengan besar pengaruh 11%	Perbedaan: 1. variabel independen: kompetensi, disiplin kerja 2. teknik analisis yang digunakan 3. responden penelitian adalah karyawan bank Kalsel cabang pembantu di Banjarmasin
9	Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Pingkan Marsoit1 Greis	Independent Variable: Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Dependent Variable: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia. 2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif terhadap	Persamaan: 1. variabel independen: komitmen organisasi 2. variabel independen: kinerja karyawan 3. teknik analisis yang digunakan Perbedaan: 1. variabel independen: pelatihan disiplin kerja 2. responden penelitian adalah karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia sedangkan penulis

	Sendow2 Farlane Rumokoy 3)			<p>kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia.</p> <p>3.Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia.</p> <p>4.Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia.</p>	adalah karyawan bank BTN kc Palembang
10	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Muhammad	Independent Variable: Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi	Analisis Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Affective commitment Terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional; 2. Continuance commitment Muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan 	Persamaan: <ol style="list-style-type: none"> 1. variabel independen: komitmen organisasi 2. variabel dependen: kinerja karyawan 3. teknik analisis yang digunakan 4. responden penelitian adalah karyawan

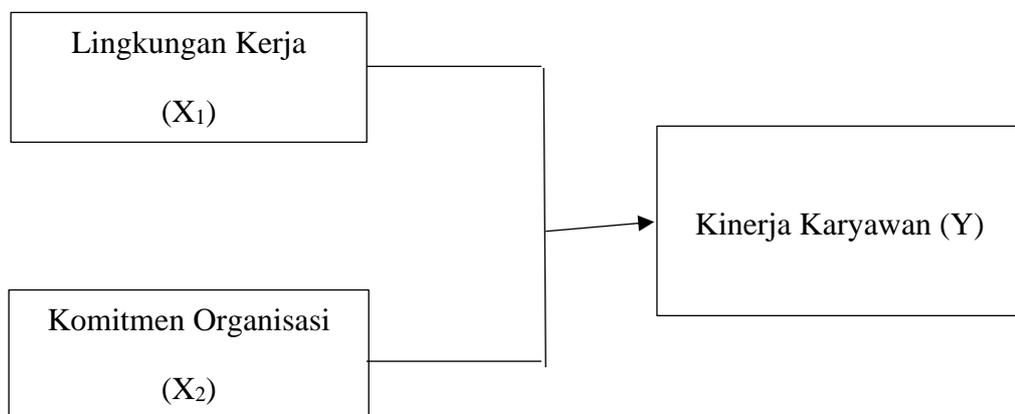
	Ras Muis, J Jufrizen, dan Muhammad Fahmi)	Dependent Variable: Kinerja Karyawan		keuntungan lain, atau karena tidak menemukan pekerjaan lain; 3. Normative commitment Timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.	Perbedaan: 1. variabel independen: budaya organisasi
--	--	--	--	---	---

Sumber: Data dari Internet 2021

Dari kesepuluh penelitian tersebut, penelitian terdahulu ini menjadi acuan peneliti untuk melakukan penelitian selanjutnya. Namun, terdapat perbedaan dalam penelitian terdahulu terhadap penelitian yang akan peneliti lakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Pingkan Marsoit, Greis Sendow, Farlane Rumokoy, 2017 menyatakan bahwa komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian lainnya mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pada penelitian ini nantinya peneliti akan menginvestigasi mengenai variabel komitmen organisasi. Apakah berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pikir

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Organisasi Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara KC Palembang



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

2.4 Hipotesis

Didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN KC Palembang.

H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN KC Palembang.

H3 : Lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN KC Palembang