

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Teori Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Menurut **NitiseMITO (2010)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan.

Menurut **Sedarmayanti (2009)** secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lebih lanjut dikatakannya, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut **NitiseMITO (2010)** lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Menurut **Sarwono (2007)** lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. **Gie**

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(2008) menyatakan lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan kerja perusahaan, yang berpengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Lingkungan kerja fisik sangat berperan penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Apabila lingkungan kerja fisik yang ada di sekitar karyawan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Tetapi, apabila lingkungan kerja fisik yang ada di sekeliling karyawan buruk maka akan menyebabkan kinerja karyawan akan menurun dan produktivitas perusahaan akan berkurang.

Adapun yang menjadi indikator dari lingkungan kerja fisik, **Sedarmayanti**

(2009) menyatakan terdapat dua kategori, yaitu :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti : penerangan, kelembaban, kebisingan, warna, ruang gerak, keamanan bekerja dan lain-lain yang akan diuraikan sebagai berikut :

1. Penerangan

Cahaya atau penerangan mempunyai manfaat yang besar bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya cahaya atau penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan. Selain itu cahaya atau penerangan yang kurang jelas

akan mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat mengganggu proses kerja pada perusahaan.

2. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

3. Bising

Kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

produksi kerja meningkat. Apabila produksi meningkat, maka kinerja karyawan meningkat pula. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekuensi kebisingan

4. Penggunaan Warna

Warna ruangan memiliki pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna memiliki pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek dan lain-lain.

5. Ruang Gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja didalamnya. Barang-barang yang diperlakukan dalam ruangan kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan. Ruang kerja hendaknya didesain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para karyawan. Dengan adanya tempat kerja yang nyaman maka karyawan akan lebih meningkatkan kinerja pada suatu perusahaan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Keamanan Bekerja

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil. Keamanan kerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik dan bersih, cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan diharapkan dapat memberi semangat tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Tetapi lingkungan kerja yang buruk, gelap dan lembab dikhawatirkan menimbulkan kelelahan sehingga menurunkan semangat dan kinerja para karyawan, pada akhirnya hasil produksi yang diharapkan tidak tercapai sebagaimana yang diharapkan.

2.2 Teori Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut **Sedarmayanti (2009)**, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan

atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sementara itu, **Wursanto (2009)** menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Menurut **As'ad (2009)** lingkungan kerja non fisik adalah suasana lingkungan kerja yang tercipta dari hubungan antara karyawan dengan lingkungan fisik pekerjaan yang dihadapi karyawan.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat ditegaskan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat seseorang bekerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan seseorang, yang membentuk suatu hubungan antar unit kerja yang ada.

Adapun yang menjadi indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

a. Hubungan antara atasan dengan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan adalah interaksi antara atasan dan bawahan yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi (**Stum, 2011**). Dalam hubungan antara atasan dan bawahan, kemiripan dalam gaya sosial (*social style*) mungkin akan membantu membangun hubungan di antara mereka, dan kemiripan dalam nilai-nilai dasar mungkin membuat hubungan itu bisa berjangka panjang. Namun terlalu banyak kemiripan dalam pendekatan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan cara pandang akan mengarah pada informalitas yang akan berakibat pada kurangnya struktur pada pertemuan mentoring (Hale, 2007).

Selain itu bawahan harus mampu menjalin hubungan baik dengan atasan, karena ini akan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

Adapun tips-tips menjalin hubungan kerja sebagai berikut :

1. Kenali karakter atasan. Apakah atasan anda orang yang menyukai detail atau senang dengan hal yang praktis. Jika anda tidak memperhatikan hal ini, bisa jadi pekerjaan akan menjadi bumerang bagi karier anda ke depannya. Perhatikan juga sifat atasan, apakah ia orang yang humoris atau cenderung serius. Karena, barangkali 'joke' andalan anda akan ditanggapi secara dingin oleh sang atasan.
2. Terima kritikan dengan pikiran jernih. Sebagai atasan tentunya jam terbang mereka jauh lebih tinggi daripada kita. Jangan anggap kritik sebagai teguran. Meski terkadang pedas, namun kritik yang membangun akan membuat anda termotivasi. Berpikir positif, dibalik sebuah kritik terdapat pelajaran yang dapat dipetik.
3. Ajak berdiskusi. Seorang bawahan jangan segan-segan bertanya jika anda merasa kebingungan, tapi sesuaikan juga dengan situasi dan kondisi lingkungan sekitar. Hal yang harus selalu diingat adalah anda merupakan salah satu bagian dari organisasi perusahaan. Membina hubungan positif antara atasan dan bawahan sangat dibutuhkan untuk bisa saling berkerja sama guna untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Hubungan sesama rekan kerja

Elton Mayo, pernah melakukan penelitian pada tahun 1920 – 1930 di Hawthorne dan mendapatkan hasil bahwa dalam suatu perusahaan, para karyawan cenderung membentuk kelompok informal yang dapat memberikan kepuasan serta keefektifan kerja. Berdasarkan penelitian ini, sebenarnya bisa dipahami bahwa dinamika kelompok yang berlaku dalam suatu organisasi dapat memberikan pengaruh yang sangat besar bagi para karyawannya.

Menciptakan suasana yang menyenangkan ketika tengah berada di kantor itu merupakan hal yang sangatlah penting. Tujuannya adalah agar anda bisa bekerja dengan baik. Bukan hanya itu, hubungan antara rekan kerja kantor juga harus dilakukan dengan baik agar suasana di kantor aman dan nyaman. Hubungan yang buruk dapat menyebabkan ketidakharmonisan, ketidaksepakatan, dan masalah lainnya.

Menciptakan suasana yang tidak harmonis ketika berada di kantor, tentunya akan membuat anda dan rekan kerja lainnya tidak bisa berkonsentrasi untuk bekerja. Oleh sebab itu, akan sangat penting bagi anda untuk menjalin hubungan yang baik atau persahabatan antar sesama rekan kerja lainnya. Sulit untuk berinteraksi dengan rekan kerja, anda bisa mempertimbangkan tips berikut :

1. Bersikap ramah. Keterampilan untuk bersikap ramah itu bisa dipelajari.

Kuncinya, kita punya hati menghargai orang lain. Dengan melemparkan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

senyuman kecil atau sapaan ringan saat bertemu rekan, mereka akan merasa senang karena keberadaannya anda hargai.

2. Rendah hati. Jika anda mempunyai kelebihan dalam skill performance yang lebih baik dari rekan kerja anda, tidak ada alasan untuk berbangga diri yang berlebihan, talenta yang anda punya haruslah disyukuri, bukan untuk disombongkan, karena kesombongan akan menjauhkan anda dari pergaulan.
3. Menghargai. Sikap menghargai memiliki peran yang sangat penting dalam hubungan bersosialisasi sesama rekan kerja. Jangan pernah untuk mencela rekan kerja yang memiliki kekurangan, tidak semua orang memiliki kemampuan yang sama.
4. Argument. Perbedaan pendapat dengan rekan kerja pasti selalu terjadi dalam keseharian rutinitas perusahaan. Tiap individu memiliki latar belakang yang berbeda (budaya maupun pendidikan), karakter, dan idealisme yang berbeda. Saat menghadapi suatu permasalahan dan silang pendapat, masing-masing individu tentu akan menanggapi dengan cara, gaya dan ekspresi yang berlainan. Jika menemukan perbedaan pendapat sebaiknya segeralah selesaikannya dengan secepat mungkin, jangan biarkan hal itu berlarut-larut menjadi sebuah perselisihan dan membuat hubungan tidak harmonis antar rekan kerja.

Sehubungan dengan masalah pembentukan dan perubahan sikap,

Wursanto (2009) mengemukakan bahwa unsur penting dalam pembentukan dan perubahan sikap dan perilaku sebagai berikut :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
- b. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
- c. Sistem pemberian imbalan (baik gaji atau perangsang lain) yang menarik.
- d. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
- e. Ada rasa aman dari para anggota, baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan.
- f. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- g. Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

Lingkungan kerja non fisik sebenarnya dapat dirasakan oleh para karyawan melalui hubungan-hubungan antara sesama karyawan maupun dengan pihak pimpinan. Kajian tentang lingkungan kerja non fisik sebagaimana diuraikan di atas bertujuan untuk membentuk sikap karyawan atau pegawai selaku anggota organisasi. Sikap yang diharapkan tentunya sikap positif yang mendukung terhadap pelaksanaan kerja yang dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3 Teori Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang artinya daya guna, prestasi dan hasil. Pada umumnya kinerja (*performance*) diberi batasan oleh **Maier** dikutip **Sumarsono (2009)** sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. **Bernardin dan Russel** dikutip dalam **Sutrisno (2010)** mendefinisikan *performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specific time periode*. Menurut rumusan di atas, kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan dalam periode tertentu.

Kinerja menurut **Amstrong dan Baron** dikutip dalam **Wibowo (2013)** adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut **Simamora (2008)** menyatakan kinerja seseorang juga tercermin dari kemampuannya mencapai persyaratan-persyaratan tertentu yang telah ditetapkan atau yang dijadikan standar. Kinerja merupakan tingkat terhadap dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Terkait dengan pengertian kinerja, **Manullang (2009)** menyatakan bahwa kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan oleh individu atau sekelompok kerja sesuai dengan *job description* mereka masing-masing. **Mangkunegara (2009)** dalam hal ini memberikan rumusan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas



yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **Faustino** dalam **Anwar Prabu (2005)** mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai “ ungkapan, *output*, efisiensi, serta efektivitas dan sering dihubungkan dengan produktivitas.” Sedangkan (*output*) baik kualitas atau kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan berbagai batasan yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja (*performance*) adalah ukuran keberhasilan (mencakup kemampuan dan kecakapan) yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan secara efektif selama waktu tertentu. Implikasi lebih lanjutnya adalah kinerja karyawan perlu dinilai sesuai dengan kriteria tertentu yang ditetapkan, sehingga dapat diketahui tingkat keberhasilan pelaksanaan tugas serta pencapaian tujuan organisasi yang diharapkan.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja setiap individu tentunya tidak sama dengan kinerja individu lain karena perbedaan kemampuan yang dimiliki. Artinya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai maupun karyawan di tengah pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini ditegaskan **Robbins (2010)** sejumlah faktor struktural menunjukkan suatu hubungan ke kinerja. Di antara faktor yang menonjol adalah persepsi peran, norma, inekuitas status, ukuran kelompok, susunan demografinya, tugas kelompok, dan kekohesifan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor, baik dari dalam maupun luar individu karyawan yang bersangkutan seperti pendapat **Timple** yang dikutip oleh **Mangkunegara (2009)** “Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal”. Faktor-faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan kerja organisasi. Lebih lanjut dikemukakan **Mangkunegara (2009)** bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai pada dasarnya sangat kompleks, tetapi secara umum adalah :

- a. Faktor kemampuan. Secara psikologi kemampuan (*abilitas*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (kemampuan pengetahuan). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- b. Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi dan berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Jelas sekali, kinerja seseorang terbentuk atau dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki serta motivasi yang berasal dari dalam diri maupun lingkungan luar sehingga seseorang termasuk pegawai mampu menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang telah digariskan atasnya secara berkualitas. Konsekuensinya, untuk meningkatkan kinerja pegawai maka faktor-faktor di atas harus dipelajari

kembali dan diupayakan perbaikan melalui pemberian insentif yang layak dan memadai, agar pegawai merasa dihargai prestasi yang dicapainya.

2.3.3 Penilaian Kinerja

Mencermati konsekuensi logis dari kinerja adalah pelaksanaan rangkaian tugas dan fungsi suatu organisasi secara efektif dan efisien maka penilaian kinerja haruslah dilakukan untuk mengetahui secara konkrit tingkat pencapaian tujuan. Landasan utama dalam menyelenggarakan penilaian kinerja yang efektif adalah kesadaran bahwa keberhasilannya paling tidak dipengaruhi oleh masalah prosedur dan proses maupun jenis bentuk dan sistem standar prestasi kerja. Adapun tujuan penilaian kinerja dilakukan menurut **Sastrojadiwiryo (2010)** adalah :

- a. Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan.
- b. Nasehat yang perlu disampaikan oleh para tenaga kerja dalam perusahaan.
- c. Alat untuk memberikan umpan balik yang mendorong memperbaiki / meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja.
- d. Cara menetapkan kinerja yang diharapkan dari pemegang tugas dan pekerja.
- e. Landasan / bahan informasi dan pengambilan keputusan baik promosi, gaji, mutasi maupun kegiatan ketenagakerjaan.

Guna mengoptimalkan pencapaian tujuan organisasi yang diharapkan, maka kinerja mutlak dinilai. Kriteria penilaian kinerja harus ditetapkan dengan mempertimbangkan tujuan dari penilaian kinerja itu sendiri serta dilakukan secara objektif, karena penilaian kinerja hakekatnya berorientasi pada kemampuan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pelaksanaan kerja karyawan. Sebenarnya kriteria tentang kinerja sangat beragam dan telah dikemukakan para ahli, tetapi penulis menurunkan teori yang relevan dengan penelitian ini, yakni menurut pendapat **Miner** dikutip dalam **Sutrisno (2010)** berikut :

- a. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- b. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dihasilkan.
- c. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- d. Kerjasama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Konsekuensinya setiap karyawan/pegawai harus memenuhi keempat aspek tersebut sesuai dengan target atau rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Cormick dan Tiffin dikutip dalam **Sutrisno (2010)** menyatakan kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauhmana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya yakni menyangkut banyak kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan dan lamanya masa jabatan dalam tahun yang dijalani.

Demikian konsepsi kinerja yang merupakan salah satu sasaran dari pelaksanaan tugas karyawan, artinya setiap pelaksanaan tugas melahirkan suatu

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hasil kerja (kinerja) yang dinilai guna mengetahui tingkat pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Arti pentingnya penilaian kinerja tidak saja untuk memperbaiki pelaksanaan tugas karyawan, tetapi berorientasi pada pengembangan karier. Dalam hal ini **Rachmawati (2008)** menyatakan evaluasi kinerja sering dipakai sebagai dasar penggajian, promosi atau pelatihan yang diperlukan.

2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja

2.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada di dalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Pada dasarnya penciptaan lingkungan kerja yang bersih, nyaman dan aman merupakan hal yang penting bagi karyawan karena akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menghasilkan hubungan yang positif bagi kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan memiliki persepsi mengenai lingkungan kerja yang mereka miliki, hal ini didukung dengan pernyataan **Robbins (2010)** yang menyatakan bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman memiliki berbagai manfaat bagi karyawan dan perusahaan. **Rivai (2009)** mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
- b. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- c. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- d. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- e. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

Upaya-upaya perlu dilakukan oleh manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membuat para karyawan merasa nyaman karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung karyawan untuk memiliki kinerja yang positif sedangkan lingkungan kerja yang buruk akan mendukung karyawan untuk memiliki kinerja yang negatif.

2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja

Menurut **Mangkunegara (2009)**, untuk menciptakan hubungan-hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu :

- a. Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.

Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja sangat perlu diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Menurut **NitiseMITO (2008)**, perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis para karyawan.

2.5 Pandangan Islam Mengenai Lingkungan Kerja dan Kinerja

2.5.1 Lingkungan Kerja dalam Islam

Lingkungan kerja islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai *khalifah* (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syari'at Islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dan di akhirat.

Pengertian Islam tentang lingkungan kerja fisik islami merupakan sebuah entitas yang tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan manusia dan realitas lain yakni zat yang menciptakan alam, Allah Azza Wa Jalla. Alam merupakan representasi dari Allah, yang merupakan sumber keberadaan lingkungan itu

sendiri. Realitas alam ini diciptakan dengan tujuan tertentu bukan karena kebetulan atau main-main. Lingkungan mempunyai eksistensi riil, objektif serta bekerja sesuai dengan hukum-hukum yang berlaku, yang disebut sebagai hukum Allah (*sunnatullah*).

Semua makhluk hidup mempunyai hak yang sama terhadap alam/lingkungan sekitar. Manusia diperkenankan untuk memanfaatkan sumber daya alam sekitarnya untuk kehidupannya dan kemashlahatan umum, akan tetapi tidak boleh berlebihan, berbuat aniaya (*dzalim*) dan kerusakan (*fasad*). Larangan Allah merusak lingkungan dalam surat Al-A'raaf ayat 56 yaitu :

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ
مِّنَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٥٦﴾

Artinya: “Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik”. (QS. Al-A'raaf ayat 56).

Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap setiap perusahaan tertentu akan berbeda-beda, tetapi perusahaan yang akan berkembang dengan baik pada umumnya adalah perusahaan yang selalu melakukan inovasi dan kreatifitas tiada henti. Dengan lingkungan kerja islami, diharapkan seseorang tenaga kerja dapat untuk produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugas-tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi. Selain itu dengan adanya tenaga kerja dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh tenaga kerjanya akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Sesungguhnya Islam menganjurkan umatnya untuk bekerja dengan sungguh-

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sungguh dan melarang umatnya dalam hal bermalas-malasan, karena sesungguhnya Allah tidak akan merubah umatnya apabila dia tidak merubahnya sendiri, keberhasilan seseorang tidak tergantung dari kaya tidaknya orang tua melainkan dari diri mereka sendiri jika mau bersungguh-sungguh.

2.5.2 Kinerja dalam Islam

Ajaran Islam yang bersifat dinamis menempatkan budaya kerja sebagai tema sentral dalam pembangunan ummat, karena bekerja ekuivalen dengan pernyataan syukur kepada Sang Pencipta, bahkan bekerja setara dengan jihad yang dilandasi dengan keimanan. Allah SWT telah berfirman di dalam Al-Qur'an yang berbunyi :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
 وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan katakanlah : “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang – orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. At-Taubah ayat 105).

Ayat di atas menjelaskan bahwa manusia adalah makhluk yang paling mulia di muka bumi, yang memiliki kewajiban menjaga kehidupannya sendiri dan orang yang menjadi tanggung jawabnya, yaitu dengan memberi nafkah setiap hari. Oleh karena itu bekerja apa saja tidak dilarang, yang penting pekerjaan tersebut benar dan halal dan dituntut dilaksanakan sebaik mungkin. Apabila dicermati dengan seksama, maka tercermin adanya suatu perintah (amar) untuk bekerja yang mempunyai nilai hukum wajib untuk dilaksanakan oleh setiap muslim.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tuntutan kinerja bagi seorang muslim adalah selalu bekerja sesuai dengan tuntutan agama, bahkan mampu berperan dalam peningkatan kinerja seseorang, kalau bekerja tidak pernah asal-asalan tetapi penuh tanggung jawab. Hal ini ditegaskan melalui firman Allah dalam surat Az-Zumar ayat 39 yang berbunyi :


 قُلْ يَاقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَا كُنْتُمْ اِنۡنٰى عَمَلٌۭ فَّسَوْفَ تَعْلَمُوۡنَ

Artinya: “Katakanlah : Hai kaumku, bekerjalah kamu sesuai dengan kemampuanmu masing-masing. Sesungguhnya Akupun bekerja, maka kelak kamu akan mengetahuinya”. (QS. Az-Zumar ayat 105).

Ayat di atas menggambarkan agama Islam sangat menghargai budaya kerja yang senantiasa dilakukan dengan penuh semangat guna mendapatkan hasil yang terbaik. Kinerja dapat diartikan sebagai pekerjaan yang dapat memberikan hasil yang sebesar-besarnya, melalui penggunaan tenaga, biaya dan waktu yang sehemat-hematnya. Dengan perkataan lain pekerjaan yang produktif, berkualitas, ekonomis, efisien bagi dirinya maupun bagi orang banyak. Bekerja dan prakarsa merupakan suatu upaya untuk menciptakan kondisi hari esok yang lebih baik dan Islam mendorong penganutnya untuk berusaha dan bekerja sebaik mungkin.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dalam pembahasan ini untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel berikut :

UIN SUSKA RIAU

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Publis	Variabel	Hasil
1	Eldaa Cintia (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I	Jurnal Sosioteknologi Vol. 15 No. 1 April 2015	Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja	Hasil penelitian terhadap 45 responden menunjukkan bahwa 44,9% lingkungan fisik seperti peralatan kerja ventilasi, kebisingan, pencahayaannya, dan tata letak berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, 42,9% dari lingkungan kerja non fisik seperti hubungan kerja atasan dan bawahan atau antarsesama karyawan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa 72,1% lingkungan kerja fisik dan non fisik juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Sri Indarti (2014)	Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional XII BKN Pekanbaru.	Jurnal Ekonomi Vol. 22 No. 1 Maret 2014	Kepribadian Pegawai, Lingkungan Kerja dan Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepribadian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini indikator ketelitian dan wawasan yang luas dinilai rendah,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Nama	Judul	Publis	Variabel	Hasil
					hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik pegawai yang dinilai rendah pada indikator kenyamanan.
3.	Lidya T. Rumengan (2015)	Analisis Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat Manado	Jurnal riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA) Vol. 3 No.1 Maret 2015	Lingkungan Kerja dan Kinerja	Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat Manado. Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat Manado. Lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat Manado.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Nama	Judul	Publis	Variabel	Hasil
4.	Maksum Adanan (2015)	Pengaruh Lingkungan Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jatim Jaya Perkasa Kabupaten Rokan Hilir	Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Ekonomi Vol. 2 No. 1 Februari 2015	Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik dan Kinerja	Secara parsial dan simultan, lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kabupaten Rokan Hilir.
5.	Siti Untari (2014)	Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Buana Mas Jaya Surabaya	Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 3 No. 10 Maret 2014	Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja	Secara simultan menunjukkan pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada CV Buana Mas Jaya Surabaya adalah signifikan. Hasil ini didukung dengan perolehan korelasi berganda sebesar 75,2 %. Hasil pengujian secara parsial pada tingkat nyata 5% menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan lingkungan kerja masing-masing mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.8 Defenisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

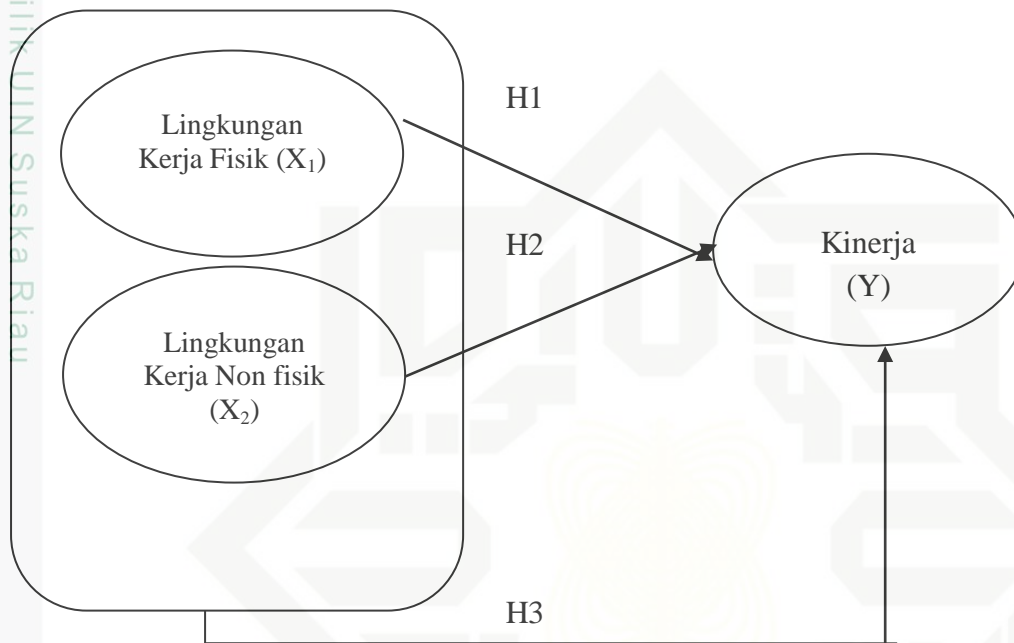
Variabel-variabel yang akan didefenisi adalah semi variabel yang terkandung dalam hipotesis, yang bertujuan untuk memudahkan membuat kuisioner. Adapun konsep operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2 Defenisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Amstrong dan Baron dikutip dalam Wibowo (2013) , Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.	a. Kualitas b. Kuantitas c. Waktu Kerja d. Kerjasama. Sutrisno (2010)	Likert
Lingkungan Kerja Fisik (X ₁)	Sedarmayanti (2009) , Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.	a. Penerangan b. Kelembaban ditempat kerja c. Bising d. Penggunaan warna e. Ruang gerak f. Keamanan. Sedarmayanti (2009)	Likert
Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₂)	Sedarmayanti (2009) , menyatakan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.	a. Hubungan antara atasan dengan bawahan b. Hubungan sesama rekan kerja. Sedarmayanti (2009)	Likert

2.9 Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan landasan teori yang dikemukakan di atas serta penelitian terdahulu, maka dapatlah digambarkan kerangka berpikir penelitian berikut :



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Penelitian
Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Non Fisik (X_2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: (Robbins 2010)

2.10 Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang akan dianalisis dalam pembahasan ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan (Y)
2. Lingkungan Kerja Fisik (X_1)
3. Lingkungan Kerja Non fisik (X_2)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.11 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Hipotesis 1

Ho : Diduga lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru.

Ha : Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru.

Hipotesis 2

Ho : Diduga lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru.

Ha : Diduga lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru.

Hipotesis 3

Ho : Diduga lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru.

Ha : Diduga lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru.