

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja non fisik tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja non fisik yang kondusif memberikan rasa nyaman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja non fisik dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja non fisik yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Duane et al dalam Mangkunegara dan Prabu (2011,p.105) Lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Sedarmayanti (2011,p.26) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Siagian (2014,p.54) Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan.

2.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Suwatno dan Priansa, (2011,p.163) secara umum Faktor lingkungan non fisik adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi non fisik yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a. Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasaan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustasi

Frustasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

2.1.2 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014,p.61),

mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing- masing.

3. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.2 Knowledge Sharing

Knowledge Sharing (berbagi pengetahuan) menurut Lumbantobing (2011,p.24) menyatakan bahwa *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) adalah proses sistematis dalam berbagi, dan mendistribusikan pengetahuan dari satu pihak ke pihak lain yang membutuhkan, melalui metode dan media yang bermacam-macam.

Knowledge sharing (berbagi pengetahuan) yang terjadi dalam organisasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu *tacit knowledge sharing* dan *explicit knowledge sharing*:

1. *Tacit Knowledge Sharing* *Tacit knowledge* bersifat personal, dikembangkan melalui pengalaman dan sulit untuk dikomunikasikan. *Tacit*

knowledge dikategorikan sebagai pengetahuan yang diperoleh dari pengalaman individu atau perorangan. Pengalaman yang diperoleh tiap individu dalam organisasi dapat berbeda-beda berdasarkan keadaan yang tak dapat diprediksi.

2. *Explicit Knowledge Sharing* *Explicit knowledge* merupakan pengetahuan yang dapat dipelajari dan dikomunikasikan dengan mudah, dalam bentuk lisan maupun tertulis. *Explicit knowledge* bersifat sistematis sehingga mudah untuk dibagikan. Salah satu contoh *explicit knowledge* adalah SOP.

2.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Knowledge Sharing

Faktor-faktor yang memengaruhi *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan), dibagi ke dalam tiga kelompok yaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor teknologi.

1. Faktor individu

Faktor individu berperan penting dalam memengaruhi *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan), dimana suatu pertukaran informasi yang inovatif perlu ditularkan dengan adanya dorongan dari setiap masing-masing individu,

2. Faktor organisasi

Dukungan manajemen dipertimbangkan sebagai satu pengaruh penting terhadap pengetahuan organisasi.

3. Faktor teknologi

Menurut Huysman dan Wulf (2006). Penggunaan *information and communication technology* (ICT) dan *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) sangat berhubungan, karena ICT memungkinkan pencarian secara cepat, akses dan pengambilan informasi dan dapat mendukung komunikasi dan kolaborasi diantara karyawan dalam organisasi.

2.2.2 Manfaat dari Knowledge Sharing (berbagi pengetahuan)

Tobing (2011,p.26) mengemukakan Adapun manfaat dari *Knowledge Sharing* (berbagi pengetahuan) sebagai berikut:

1. Menciptakan kesempatan yang sama bagi anggota organisasi untuk mengakses pengetahuan dan mempelajarinya
2. Meningkatkan kesempatan belajar atau mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk memperoleh dan mempelajari pengetahuan baru
3. Mempercepat penyelesaian tugas atau masalah, karena penyelesaian tidak lagi dimulai dari titik nol.
4. Menyelesaikan suatu masalah dengan memanfaatkan metode yang sudah terbukti efektif di unit atau di tempat lain
5. Menyediakan bahan dasar bagi inovasi berupa pengetahuan yang bervariasi dan multiperspektif.

2.2.3 Indikator Knowledge Sharing

Penulis dalam penelitian ini menggunakan indikator yang digunakan untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan *knowledge sharing* menurut Matzler dkk Dalam Astuti Aulia (2016,p.4), sebagai berikut:

1. *Embrained knowledge.*

Pengetahuan yang terkait dengan ketrampilan konseptual dan kemampuan kognitif individu melalui studi formal (learning by studying). Contoh: keterampilan konseptual dan kemampuan kognitif.

2. *Embodied knowledge.*

Pengetahuan dimana tubuh individu dapat melakukan aktivitas tanpa adanya verbal yang mempresentasikan sebuah pikiran. Pengetahuan itu terbentuk pada diri seseorang yang berasal dari pengalaman sebelumnya. Contoh: pengetahuan berdasarkan pengalaman atau learning by doing.

3. *Encultured knowledge.*

Struktur afektif dan kognitif yang digunakan oleh anggota organisasi untuk mempersepsikan, menjelaskan, mengevaluasi dan mengkonstruksi realitas. Pengetahuan ini juga mencakup asumsi dan kepercayaan yang digunakan untuk mendapatkan nilai dan informasi baru. Contoh: pemahaman bersama, dll.

4. *Embedded knowledge.*

Bentuk kolektif dari pengetahuan tacit yang tertanam dalam rutinitas organisasi, praktik, nilai, norma dan kepercayaan bersama (shared belief). Contoh: rutinitas spesifik perusahaan dan prosedur, dll.

5. *Encoded knowledge.*

Pengetahuan yang telah dikodifikasi dan berbentuk eksplisit. Contoh: buku, pedoman kerja, deskripsi pekerjaan, dll.

2.3 Kinerja

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Sandy (2015,p.11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.. Sedangkan menurut Sutrisno (2016,p.151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2016,p.:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas

yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Robbin (2016,p.260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

2.3.1 Tujuan penilaian Kinerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013,p.547) tujuan perusahaan dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai suatu pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.

2. Meningkatkan prestasi kerja

Salah satu tujuan memberikan penilaian kinerja yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena semakin baik nilai prestasi yang dicapai karyawan akan mempertahankan untuk mencapai prestasi yang lebih baik lagi dalam hal bekerja.

3. Memberikan kesempatan kerja yang adil.

Penilaian kinerja akan berdampak seorang karyawan akan merasa memiliki kesempatan yang adil dalam hal mengerjakan pekerjaannya.

2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Sutrisno (2016,p.151) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Faktor Individu
 - a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
 - b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
 - c. *Role/ Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Faktor Lingkungan, yang meliputi
 - a. Kondisi fisik
 - b. Peralatan
 - c. Waktu
 - d. Material
 - e. Pendidikan
 - f. Supervisi
 - g. Desain organisasi
 - h. Pelatihan
 - i. Keberuntungan

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016,p.260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah

1. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas – tugas yang ada di dalam organisasi

2. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasikan dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dengan menggunakan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

2.4 Penelitian Terdahulu

Peneliti menelaah hasil-hasil penelitian sebelumnya yang menguji secara empirik berkaitan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam Tabel 2.1 berikut ini:

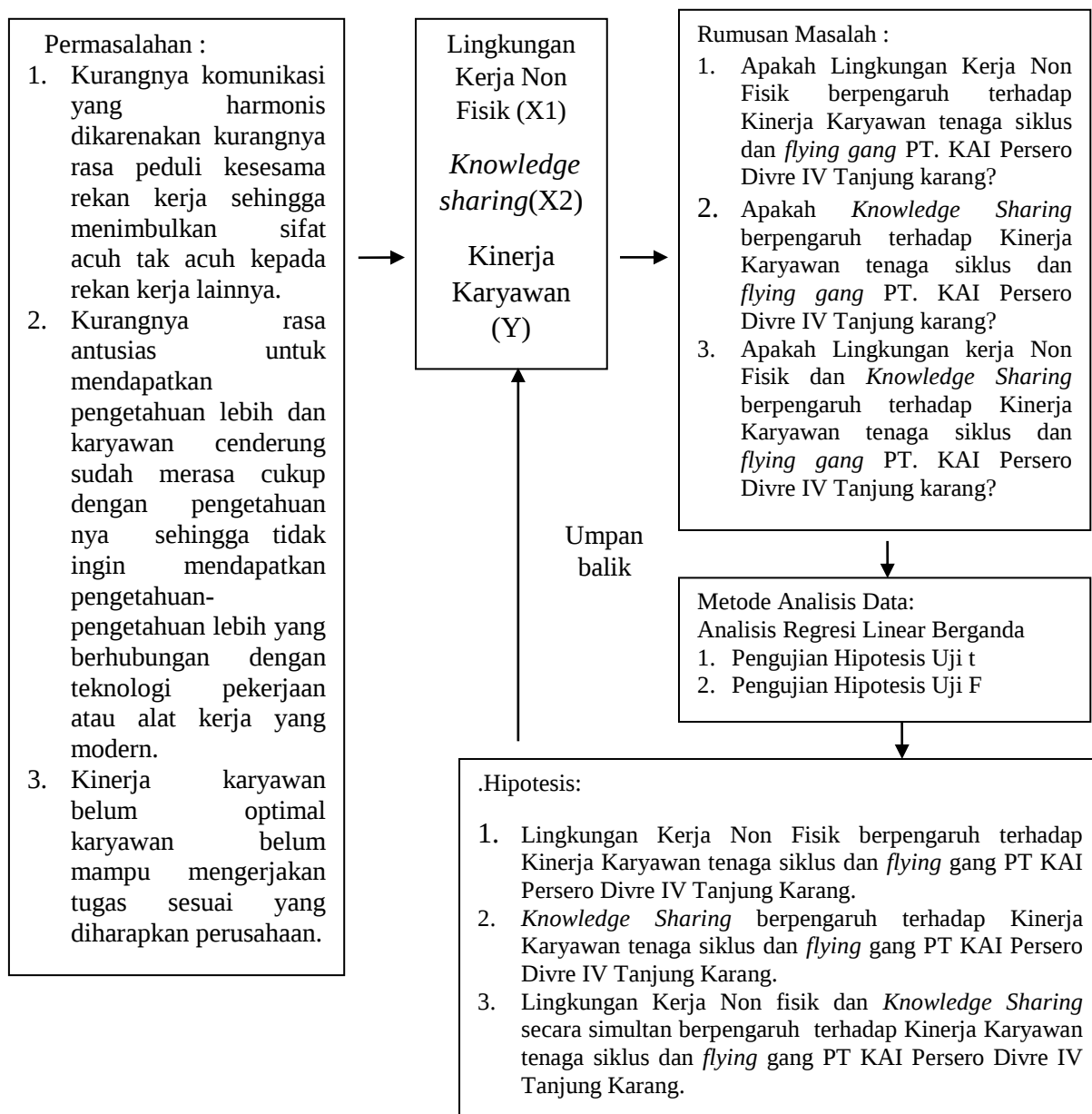
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode dan Analisis data Penelitian	Hasil Penelitian
1	Khoirul Anam, Edy Rahardja 2017	Pengaruh Fasilitas kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Metode deskriptif Analisis Data : Regresi Linier Berganda Analisis Data : Uji T Uji F	Hasil penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) yang menyatakan lingkungan kerja non fisik

				berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.
2	Resti Novita Prayekti Jajuk Hewawati	PENGARUH <i>Knowledge Sharing</i> , Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Metode : deskriptif Regresi Linier Berganda Analisis Data : Uji T Uji F	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas <i>knowledge sharing</i> , kompetensi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.
3	N. Lilis Suryani 2019	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta	Metode : deskriptif Regresi Linier Berganda Analisis Data : Uji T Uji F	Hasil Pengujian dan analisisnya adalah sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan, 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.
4	Dr. Mohammad Hossein Moshref Javadi	<i>Effect of Motivation and Trust on Knowledge Sharing and Effect of Knowledge Sharing on Employee ' s Performance</i>	Metode : deskriptif Analisis Data : Regresi Linier Sederhana Analisis Data : Uji T Uji F	Dalam penelitian ini pengaruh motivasi pada pengetahuan berbagi dalam hipotesis pertama dipelajari dan hipotesis dikonfirmasi, yaitu motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan langsung terhadap perkembangan proses pengetahuan berbagi dalam organisasi.
5	Nidaul Izzah, S.E. Novita Rini, S.A.B. Baby Poernomo, M.A	The Influence of Non-Physical Work Environment and Job Characteristics on Employee Performance at PT. Daliatex Kusuma in Bandung	Metode : deskriptif Analisis Data : Regresi Linier Sederhana Analisis Data : Uji T	pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh hasil thitung sebesar 2,534 dengan signifikansi 0,000 dan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik (X1) dan karakteristik pekerjaan (X2) dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi

				kinerja karyawan (Y) sebesar 60,8% dan sisanya 39,2% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian.
--	--	--	--	--

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2012). Hipotesis dalam penelitian ini dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Apabila ternyata hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari keputusan yang berhasil dijalankan selama ini. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran di atas, penulis mengajukan beberapa hipotesis, sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Sedarmayanti (2011:26) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1; Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan tenaga siklus dan *flying* gang PT KAI Persero Divre IV Tanjung Karang.

2. *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Knowledge Sharing (berbagi pengetahuan) menurut Lumbantobing (2011,p.24) menyatakan bahwa *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) adalah proses sistematis dalam berbagi, dan mendistribusikan pengetahuan dari satu pihak ke pihak lain yang membutuhkan, melalui metode dan media yang bermacam-macam. *Knowledge sharing* yang diterapkan dengan baik dapat memperbaiki kinerja karyawan maupun organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2; *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan tenaga siklus dan *flying* gang PT KAI Persero Divre IV Tanjung Karang.

3. Lingkungan Kerja Non fisik dan *Knowledge Sharing* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2011:26) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. lingkungan kerja non fisik terdiri dari lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis. *Knowledge Sharing* (berbagi pengetahuan) menurut Lumbantobing (2011,p.24) menyatakan bahwa *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) adalah proses sistematis dalam berbagi, dan mendistribusikan pengetahuan dari satu pihak ke pihak lain yang membutuhkan, melalui metode dan media yang bermacam-macam. *Knowledge sharing* yang diterapkan dengan baik dapat memperbaiki kinerja karyawan maupun organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3: Lingkungan Kerja Non fisik dan *Knowledge Sharing* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan tenaga Siklus dan *Flying* gang PT KAI Persero Divre IV Tanjung Karang.