

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Grand Teori**

Grand theory yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *Job Performance theory* yang mengatakan bahwa: “*Job performance is the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment (Colquitt et al 2008:37)*”. *Job performance* merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya meliputi kualitas dan kuantitas output serta kehandalan dalam bekerja, dimana seseorang yang bekerja dengan baik akan memiliki kinerja yang tinggi dan dapat menghasilkan kerja yang baik pula (Wiratama & Sintaasih, 2013). Teori ini menekankan esensi dari *performance* adalah himpunan perilaku karyawan yang berkontribusi untuk pencapaian tujuan organisasi. Teori ini juga yang mendasari penulis menggunakan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja karyawan sebagai variabel yang perlu diteliti, karena ketiga variabel tersebut merupakan variabel yang saling terkait. Pelaksanaan Lingkungan Kerja Non Fisik dan kepuasan kerja diharapkan akan menambah Produktivitas Kerja.

#### **2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik**

##### **2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2017), “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Sementara itu, Menurut Sunyoto (2012), hubungan rekan kerja dalam lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi dua, yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok.

Menurut Noorainy (2017) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. 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.

Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Menurut Sanjaya (2020) Lingkungan Kerja Non Fisik juga disebut lingkungan kerja mental. Dengan kata lain, keadaan non fisik disekitarnya tidak bisa secara langsung dirasakan oleh perasaan manusia. Hubungan kelompok adalah sebuah kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang memiliki kesamaan dalam hal jenis kelamin, minat, kemauan, dan kemampuan yang sama. Jika hubungan diantara rekan kerja baik individu maupun kelompok kurang harmonis, maka akan mengakibatkan terganggunya kondisi lingkungan kerja. 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. Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia.

### **2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Azharuddin (2019) Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Terbentuknya Sebuah Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik adalah :

1. Perhatian dan Dukungan Pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberi penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerja Sama Antar Kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerja sama yang baik diantara mereka yang ada.
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara rekan kerjanya maupun dengan pimpinan.

### **2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Noorainy (2017) Indikator yang dapat mengukur Lingkungan Kerja Non Fisik adalah :

1. Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.
2. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama.
3. Lingkungan kerja hendaknya diciptakan dalam suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

## **2.3 Kepuasan Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Menurut (Afandi, 2018) kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas. Menurut Dadang (2013) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2014) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Robbins (2010) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja berhubungan dengan turnover mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan *turnover* yang rendah, dan sebaliknya jika karyawan banyak yang merasa tidak puas maka turnover karyawan tinggi.

### **2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Dalam kaitannya dengan faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, Sutrisno (2010) mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

#### **1. Kedudukan (Posisi)**

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja.

#### **2. Pangkat (Golongan)**

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan), sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan

terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.

3. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur di antara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah umur yang dapat menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

4. Jaminan Finansial dan Jaminan Sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh pada kepuasan kerja.

5. Mutu Pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

### **2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Afandi (2018) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

#### 4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

#### 5. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

## **2.4 Produktivitas Kerja Karyawan**

### **2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Afandi (2018:91) produktivitas merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah tiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2017:199) merupakan: “Produktivitas kerja (karyawan): perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta karyawan per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/karyawan dalam jangka waktu tertentu”.

Menurut Hasibuan (2016:316) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Menurut Kasmir (2016:104) Produktivitas adalah hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Busro (2018) berpendapat bahwa produktivitas merupakan sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Sianturi (2022) bahwa produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja, ada harapan bahwa pekerjaan akan dilakukan efisien dan efektif. Pada akhirnya, produktivitas juga sangat diperlukan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Ramlah (2023) Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor krusial dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Jika terjadi peningkatan yang signifikan dalam produktivitas kerja dari waktu ke waktu, perusahaan akan lebih mungkin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas dan efisiensi seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang diberikan untuk menyelesaikan tugasnya akan berdampak positif terhadap tingkat produktivitas kerja yang dimilikinya.

Menurut Retnaningtyas (2022) produktivitas kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Produktivitas kerja merupakan salah satu aspek yang penting bagi suatu perusahaan, karena keberhasilan perusahaan bisa dinilai baik dengan tingkat produktivitasnya yang tinggi dan sebaliknya keberhasilan perusahaan bisa dinilai buruk dengan tingkat produktivitasnya yang rendah.

Menurut Anggoro (2020), produktivitas adalah ukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biaya dari sumber daya yang digunakan. Susilowati (2023), *employee work productivity is one of the factors that affect the success rate of an organisation. Productivity means the ability to get the maximum benefit from the available facilities and infrastructure by producing optimal output. To increase employee productivity, companies need to build a comfortable and safe working environment.*

Sedangkan menurut Firmansyah (2023) *Employee work productivity is a mental attitude. A mental attitude that always looks for improvements to what already exists. Something the belief that one can do a job better today than yesterday and tomorrow better than today.*

Berdasarkan definisi-definisi para ahli mengenai produktivitas kerja di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seorang tenaga kerja dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang tenaga kerja dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang tepat.

#### **2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Afandi (2018:76) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang menarik
2. Upah yang baik
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
4. Lingkungan atau sarana kerja yang baik
5. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan.
6. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
7. Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja
8. Disiplin kerja yang keras.

#### **2.4.3 Indikator-Indikator Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Afandi (2018:66) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu:

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketetapan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untk aktivitas lain.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

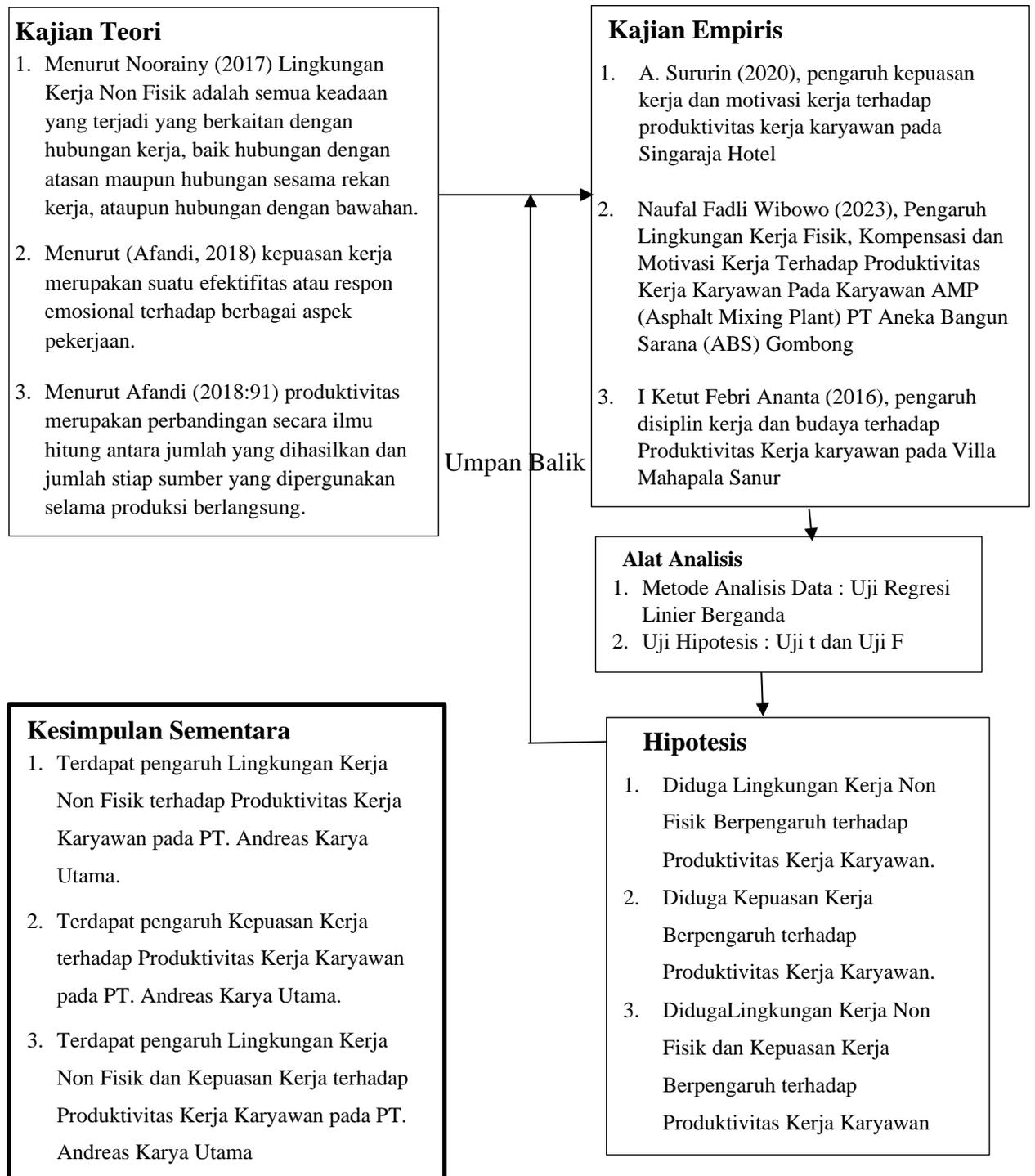
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Perbedaan Penelitian</b>	<b>Kontribusi</b>
1	A. Sururin (2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Singaraja Hotel, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Singaraja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Singaraja Hotel	1. Objek penelitian di lakukan Singaraja Hotel 2. Tahun Penelitian yaitu 2020 3. Populasi dan Sampel 4. Teknik Pengambilan Data	Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan penelitian selanjutnya
2	Naufal Fadli Wibowo (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant)	Hasil penelitian menyatakan Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang	1. Objek penelitian di lakukan V PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang 2. Tahun Penelitian yaitu 2023	Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan penelitian selanjutnya

		PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang			
3	I Ketut Febri Ananta (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur Denpasar	Hasil analisis diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simu ltan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur	1. Perbedaan Pada Variabel X1 dan X2 yaitu Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi 2. Objek penelitian di lakukan Villa Mahapala Sanur Denpasar 3. Tahun Penelitian yaitu 2016	Kontribusi penlitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan penelitian selanjutnya
4	Setyo Riyanto (2021)	Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement	The research findings have managerial implications, in increasing high employee involvement, motivation needs to be encouraged to be more active and innovative, and facilitate the achievement of the desired results	1. The differences in this research are X1 and mediating Motivation, Employee Engagement. 2. Year of research 2021	The contribution of this research for the author is as a reference for further research
5	Em Yusuf Iis (2022)	The Effect Of Career Development And Work Environment On Employee Performance With	The results showed that career development and employee work environment had a significant effect on work motivation and employee performance. In addition, career development	1. The differences in this research are X1 and mediating Career Development,	The contribution of this research for the author is as a reference for further research

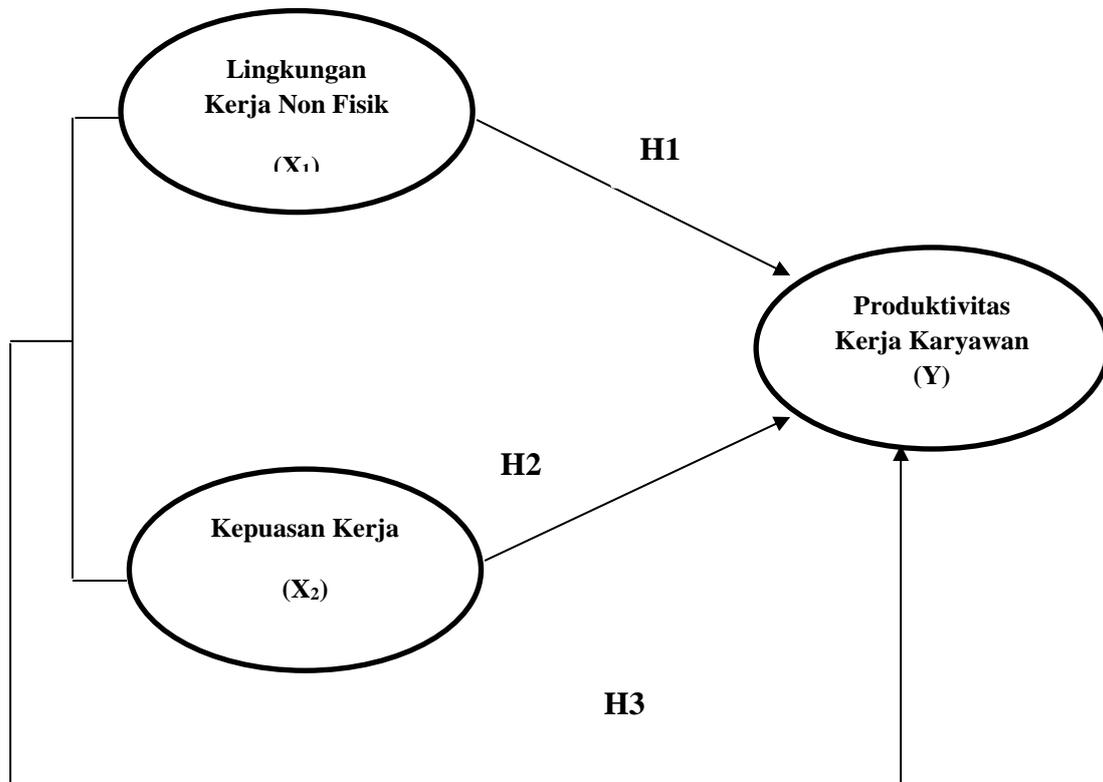
		Work Motivation As Intervening Variable At The Office Of Agriculture And Livestock In Aceh	and work environment also have a direct effect on performance	Work Motivation. 2. Year of research 2022	
--	--	---	---	--	--

## 2.5 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1**  
**Struktur Kerangka Pikiran**

## 2.6 Kerangka Penelitian



**Gambar 2.2**  
**Kerangka Penelitian**

## **2.8 Pengembangan Hipotesis**

Sugiyono (2018) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana perumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teori, maka penulisan merupakan hipotesis sebagai berikut :

### **2.8.1 Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan pada Produktivitas Kerja Karyawan.**

Pengaruh Lingkungan Kerja Non fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Andreas Karya Utama. PT Andreas Karya Utama mempunyai permasalahan Lingkungan Kerja Non Fisik ditandai dengan adanya kurang kerja sama antar karyawan dan kurangnya pengawasan oleh atasan. Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai pengaruh yang sangat erat terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara parsial pada PT Andreas Karya Utama objek dan metode penelitian ini, terdiri dari satu variabel dependen dan satu variabel independen (bebas) yang berperan sebagai variabel dependen adalah Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT Andreas Karya Utama, sedangkan variabel independen adalah Lingkungan Kerja Non Fisik (X). Berdasarkan dari uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

**H<sub>1</sub> : Diduga Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan pada Produktivitas Kerja Karyawan PT Andreas Karya Utama.**

### **2.8.2 Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Andreas Karya Utama. PT Andreas Karya Utama memiliki permasalahan pada kepuasan kerja salah satunya ditandai dengan tingginya angka turnover karyawan setiap bulannya. Hipotesis dalam penelitian ini terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara parsial pada PT Andreas Karya Utama objek dan

metode penelitian ini, terdiri dari satu variabel dependen dan satu variabel independen (bebas) yang berperan sebagai variabel dependen adalah Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT Andreas Karya Utama, sedangkan variabel independen adalah Kepuasan Kerja (X).

**H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Andreas Karya Utama.**

### **2.8.3 Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja berpengaruh pada PT Andreas Karya Utama. PT Andreas Karya Utama memiliki masalah pada lingkungan non fisik kurang adanya kerjasama antar karyawan dan kurangnya pengawasan oleh atasan. Kepuasan kerja karyawan juga menjadi masalah di PT Andreas Karya Utama ditandai dengan tingginya tingkat turnover pada perusahaan tersebut. Hipotesis dalam penelitian ini terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja berpengaruh pada PT Andreas Karya Utama secara parsial pada PT Andreas Karya Utama.

**H3 : Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan pada PT Andreas Karya Utama.**