

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **A. Kajian teori**

##### **1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Manusia sebagai sumber daya terpenting dalam kelangsungan hidup suatu organisasi, Salah satu faktor yang mempengaruhi manusia dalam bekerja adalah Lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja fisik yang kondusif harus diciptakan oleh suatu organisasi, sehingga memungkinkan seorang pegawai baik secara perorangan ataupun kelompok mampu mengaktualisasikan dirinya untuk mengarah kepada pencapaian tujuan suatu organisasi.

Pengertian lingkungan kerja fisik Menurut Triguno (2000:27), yaitu "Untuk melakukan program budaya kerja diperlukan persiapan berupa penciptaan lingkungan kerja fisik dengan paradigma yang disepakati untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang lebih efektif dan efisien". Lingkungan kerja fisik yang dimaksud disini adalah kondisi lingkungan kerja fisik kantor yang harus sesuai dengan kebutuhan manusia. Suatu kondisi lingkungan kerja fisik kantor dikatakan baik dan sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Peranan lingkungan kerja fisik kantor yang baik adalah sebagai pendorong bagi pegawai sehingga mereka merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya lebih bersemangat dan dapat berproduksi secara optimal.

Sedangkan Menurut Nitisemito Alex S. (2001 : 10), "Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Pengaruh ini membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai peranan nyata dalam kehidupan kerja manusia".

Menurut Sedarmayanti (2003:21), lingkungan kerja fisik kantor adalah "Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan ataupun kelompok".

Berdasarkan uraian tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik kantor adalah suatu kondisi lingkungan kerja fisik kantor yang baik yang sesuai dengan kebutuhan manusia dan mempunyai peranan penting dalam kehidupan kerja manusia. Peranan lingkungan kerja fisik kantor yang baik adalah sebagai pendorong bagi pegawai sehingga mereka merasa nyaman, lebih semangat dan bekerja secara optimal. Sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa faktor lingkungan kerja fisik saat ini telah mendapat perhatian yang besar dibandingkan, pada waktu yang lalu. Hal ini dapat terjadi karena seiring dengan meningkatnya standar hidup seseorang, sehingga ia cenderung menginginkan suasana yang memberikan dukungan dalam melaksanakan pekerjaannya.

## **2. Indikator Lingkungan kerja**

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal melalui indikator lingkungan kerja. unsur-unsur lingkungan kerja fisik ini sangat penting sekali bagi suatu

perusahaan. Dengan adanya indikator lingkungan kerja fisik maka perusahaan akan memberikan perlindungan bagi pegawai dalam melaksanakan kerja yang memiliki peran terhadap pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2001:46) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. Hubungan karyawan

Sehubungan dengan masalah pembentukan sikap tergantung dari indikator-indikator lingkungan kerja fisik yang menurut Wursanto (2009:34):

1. Penempatan
2. Suasana
3. Lingkungan kerja
4. Sikap pimpinan
5. Karakteristik pekerjaan

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa indikator lingkungan kerja fisik sebagai salah satu upaya

dan konsep yang harus disediakan oleh perusahaan, seperti penerangan, suhu udara, kebisingan, warna, ruang gerak, keamanan, penempatan, suasana, lingkungan kerja, sikap pimpinan dan karakteristik pekerjaan. Tujuannya untuk mengurangi segala resiko yang dapat terjadi akibat dari pekerjaan dan menciptakan suatu kondisi yang aman bagi para pekerja, sehingga pegawai akan lebih giat serta semangat kerja menjadi lebih tinggi.

### **3. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang memegang peran penting dalam mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individu sebagai anggota dari organisasi tersebut.

Jenis lingkungan kerja fisik untuk lebih jelasnya penulis uraikan menurut pendapat para ahli sebagai berikut :

Menurut Sedarmayanti (2001: 45), jenis-jenis lingkungan kerja fisik terbagi menjadi :

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja
- b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- c. Kelembaban di tempat kerja
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja
- e. Kebisingan di tempat kerja
- f. Getaran mekanis di tempat kerja
- g. Bau tidak sedap di tempat kerja
- h. Dekorasi di tempat kerja
- i. Tata warna di tempat kerja
- j. Musik di tempat kerja
- k. Keamanan di tempat kerja

Selanjutnya pendapat Komarudin (2000:110) jenis lingkungan kerja fisik terdiri dari :

- a. Kebersihan
- b. Luas ruang, kantor tidak boleh dipadatkan dengan pegawai
- c. Suhu udara

- d. Ventilasi
- e. Penerangan cahaya
- f. Fasilitas kesehatan
- g. Fasilitas suci
- h. Air minum
- i. Tempat pakaian
- j. Tempat duduk
- k. Lantai, gang dan tangga
- l. Mesin
- m. Beban berat
- n. Pertolongan pertama
- o. Penjagan kebakaran
- p. Pemberitahuan kecelakaan

Berdasarkan pengertian di atas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik adalah lingkungan yang mempunyai berbagai sarana dan prasarana yang memadai seperti kebersihan, luas kantor, suhu udara, tata warna, tata letak peralatan kantor, tempat duduk, mesin, lantai, keamanan di tempat kerja, sehingga para pegawai dapat melakukan aktivitas sehari-hari dengan baik.

#### **4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik meliputi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor non fisik. Seperti yang dikemukakan oleh Peter dan Olson (2000:5), bahwa: "Lingkungan memiliki dua aspek atau dimensi yaitu lingkungan fisik dan sosial. Dengan demikian lingkungan yang mempengaruhi organisasi bisa bersifat eksternal dan internal. Lingkungan internal yang mempengaruhi organisasi sering disebut sebagai lingkungan kerja".

Faktor lingkungan fisik tersebut perlu mendapatkan perhatian sehingga akan dapat menimbulkan kegairahan dalam bekerja. Dalam hal ini

Siagian (2002:23) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik antara lain :

- a. Ventilasi yang baik yang memungkinkan masuknya udara segar ke tempat pekerjaan.
- b. Penerangan yang cukup, penting dalam pencegahan kecelakaan.
- c. Adanya tata ruang yang rapi dan perabot yang disusun baik sehingga menimbulkan rasa estetika.
- d. Lingkungan kerja fisik yang bersih yang menimbulkan rasa senang berada di tempat pekerjaan untuk waktu yang lama.

Adapun menurut Render Barry dan Hizer Jay (2001 : 239), menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keadaan lingkungan kerja fisik kantor antara lain :

- a. Pencahayaan
- b. Suara
- c. Getaran
- d. Suhu kelembaban
- e. Mutu udara.

Appleby Robert C. (2000:408) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja fisik antara lain :

- a. Dekorasi
- b. Ventilasi
- c. Suhu
- d. Penerangan
- e. Akustik
- f. Kesehatan dan Keselamatan

Moekijat (2002:135), faktor-faktor yang penting dari kondisi kerja dalam kebanyakan kantor adalah :

- a. Penerangan
- b. Warna
- c. Musik
- d. Udara
- e. Suara

Sedangkan Sedarmayanti (2004:23) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik kantor adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja
- b. Temperatur di tempat kerja
- c. Kelembaban di tempat kerja
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja
- e. Kebisingan di tempat kerja
- f. Getaran mekanis di tempat kerja
- g. Bau-bauan di tempat kerja
- h. Tata warna di tempat kerja
- i. Dekorasi di tempat kerja
- j. Musik di tempat kerja
- k. Keamanan di tempat kerja

Berdasarkan pendapat para ahli di atas penulis dapat menarik kesimpulan, bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja. Diantaranya seperti penerangan, warna, musik, udara dan suara. Hal ini perlu mendapat perhatian supaya lingkungan kerja fisik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## **5. Pengertian Efektivitas Kerja**

Efektivitas kerja karyawan merupakan faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu, segala aktivitas yang dilaksanakan oleh karyawan harus diberi motivasi agar hasil kerja yang baik, dengan efektivitas kerja maksimum. Perusahaan harus menjamin dipilihnya orang yang tepat, dengan pekerjaan yang tepat, disertai kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

Adapun Menurut Mali, Paul seperti yang dikutip oleh Sedarmayanti (2001:57) "Efektivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien".

Sedangkan Whitmore seperti yang dikutip oleh Sedarmayanti (2001:58) memandang bahwa "Efektivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan".

Sedangkan menurut Singodimerjo, Markum (2000:85), efektivitas kerja adalah "Suatu keadaan bagaimana menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu sehingga dapat menghasilkan kualitas dan kuantitas yang diharapkan pada biaya yang sesuai dengan yang direncanakan".

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja apabila individu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara optimal dan tepat waktu, dimana tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai yang telah diharapkan.

## **6. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja**

Efektivitas kerja sangat diperlukan oleh perusahaan, oleh sebab itu perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja.

Menurut Justine, Sirait T. (2006:9), faktor-faktor efektivitas kerja adalah sebagai berikut :

- a. Pegawai yang dapat menyesuaikan diri dengan budaya organisasi
- b. Pegawai yang memiliki keinginan bekerja dengan hasil yang tinggi
- c. Pegawai yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai bagi organisasi
- d. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi dan puas pada pekerjaannya.

Sedangkan menurut Abdurahmat, Fathoni (2006:29), faktor-faktor efektivitas kerja terkait dengan empat hal, yaitu :



- a. Sumber daya, dana, sarana dan prasarana, yang dapat digunakan sudah ditentukan
- b. Jumlah dan mutu barang/jasa yang harus dihasilkan telah ditentukan
- c. Batas waktu untuk menghasilkan barang/jasa tertentu sudah ditetapkan
- d. Tata cara yang harus ditempuh untuk menyelesaikan tugas sudah dirumuskan.

Berdasarkan pendapat di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa faktor uang mempengaruhi efektivitas kerja terdiri dari faktor karyawan dengan segala karakteristiknya seperti ciri fisik. Selain itu faktor-faktor yang menunjang pencapaian efektivitas kerja dapat dilihat dari kesesuaian antara hasil kerja yang dicapai dengan yang direncanakan sebelumnya.

## **7. Pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Efektivitas Kerja Pegawai**

Banyak cara yang ditempuh oleh perusahaan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawannya. Misalnya dengan menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, memperhatikan tempat kerja dan melakukan perundingan-perundingan. Selain dengan cara diatas, juga dapat ditempuh dengan penempatan fungsi pengawasan yang intensif kepada para karyawannya. Penerapan fungsi pengawasan merupakan fungsi terakhir yang harus dilaksanakan dalam manajemen. Hal ini dikarenakan perusahaan berusaha ingin memperoleh jaminan bahwa kegiatan yang dilakukan sesuai dengan yang direncanakan.

Setiap organisasi atau instansi harus bijaksana dalam melakukan pengawasan jangan sampai pengawasan yang terlalu memberatkan, karena akan mengakibatkan menurunnya efektivitas kerja, yang hal ini sangat tidak diharapkan oleh perusahaan. Penerapan fungsi pengawasan harus bersifat

mendorong karyawan dalam meningkatkan efektivitas kerja. Efektivitas kerja dapat dicapai bila perusahaan memperhatikan tujuan-tujuan karyawan dan tujuan penerapan fungsi pengawasan itu sendiri.

Dengan pengawasan maka kesalahan-kesalahan atau penyimpangan-penyimpangan yang akan terjadi dapat diperkecil kemungkinannya. Penerapan fungsi pengawasan dapat dilakukan sejak proses produksi akan dimulai, kemudian pada saat produksi berjalan, dan sesudah proses produksi selesai. Dengan demikian, penerapan fungsi pengawasan dapat mempengaruhi peningkatan efektivitas kerja.

## **B. Penelitian Yang Relevan**

Penelitian pertama oleh Ipah Saripah Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Program Studi Pendidikan Ekonomi/Tata Niaga dengan judul “Pengaruh Pemberian kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bank BTPN Cabang Tasikmalaya.”

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif analisis dengan populasi dan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BTPN Cabang Tasikmalaya yang berjumlah 60 orang.

Pengolahan menggunakan analisis regresi linier sederhana, hasil uji korelasi ( $r$ ) sebesar 0,61, artinya pemberian kompensasi mempunyai pengaruh yang cukup terhadap efektivitas kerja karyawan. Sedangkan hasil uji hipotesis dengan  $\alpha = 5\%$  dan  $dk = n - 2$ . Adapun hasil uji  $t_{hitung} = 5,863$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,675$  yang menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Ini berarti bahwa penelitian menolak  $H_0$  atau menerima  $H_a$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan bank

BTPN Tasikmalaya.

Hasil penelitian yang kedua dilakukan oleh Yusuf Jamil (2012) dengan judul : "Hubungan Lingkungan kerja fisik Dengan Kepuasan Karyawan Pelaksana di BRI Unit Setiamulya Cabang Tasikmalaya". Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survey, populasinya sama dengan sampel yaitu 15 orang. Analisis yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi rank spearman., hasil pengolahan data menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja fisik dengan kepuasan karyawan pelaksana sebesar 31,68% sedangkan sisanya 68,31% merupakan dipengaruhi faktor lain uji t digunakan untuk membandingkan antara  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  . Hasil perhitungan terbukti bahwa dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = 35$ , maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,56. Sedangkan nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 4,00. Maka  $H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak, artinya Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan pelaksana di BRI Unit Setiamulya Cabang Tasikmalaya.

### **C. Kerangka Berfikir**

Menurut Sekarna, Uma (2002:65) "Kerangka berpikir adalah merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting".

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga tidak terlepas dari efektivitas kerja yang dicapai oleh para pegawainya, salah satu faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam bekerja adalah lingkungan kerja fisik yang kondusif yang harus diciptakan oleh suatu organisasi.

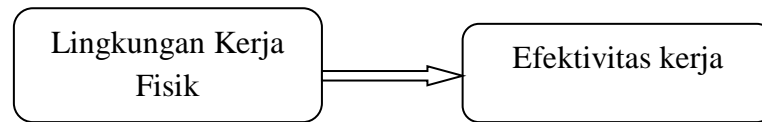
Menurut Sedarmayanti (2011:60) “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”

Keberhasilan suatu organisasi dalam perencanaan sumber daya manusia khususnya untuk membentuk suatu keberhasilan pencapaian efektivitas kerja pegawai sangatlah ditentukan oleh kebijakan manajemen tenaga kerja. Maka dalam masalah tersebut pengawasan mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi, yaitu menciptakan efektivitas kerja pegawai dimana sebagai hasilnya akan terlaksana dengan tersedianya pegawai atau tenaga kerja yang berkualitas serta berdaya guna.

Lingkungan kerja fisik sangat berpengaruh terhadap keadaan karyawan yang ada pada suatu perusahaan, lingkungan kerja fisik dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja fisik harus baik dan kondusif.

Dengan memperhatikan lingkungan kerja fisik diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja yang baik. Apabila efektivitas kerja karyawan meningkat maka otomatis produktivitas karyawan juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik, maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik. lingkungan kerja fisik merupakan hal sangat penting untuk meningkatkan efektivitas kerja. Apabila lingkungan kerja fisik baik, diharapkan efektivitas kerja akan dapat berdampak terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai, tetapi sebaliknya apabila lingkungan kerja fisik tidak sesuai, maka efektivitas kerja akan menurun.

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut di atas penulis buat dalam gambar 2.1 :



**Gambar 2.1 Kerangka Berfikir  
“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Efektivitas kerja”**

#### **D. Hipotesa Penelitian**

Menurut Arikunto, Suharsimi (2002:64) hipotesa adalah "suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul."

Berdasarkan pengertian hipotesis di atas, maka dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesa sebagai berikut :

Ho : Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Ha : Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.