

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Lingkungan Kerja

Suasana di mana seseorang melakukan suatu tugas atau pekerjaan adalah penting dan sangat memotivasi dia untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Manajemen harus memperhatikan dengan seksama suasana suatu perusahaan atau instansi. Kekuatan-kekuatan yang berdampak pada kinerja organisasi, instansi, atau perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, disebut sebagai lingkungan kerja. Definisi tambahan tempat kerja adalah perusahaan atau otoritas, baik di dalam maupun di luar organisasi, yang berpotensi mempengaruhi presentasi asosiasi.

Menurut Nitisemito dalam Nuraini yang dikutip oleh (Lestary & Harmon, 2018) **“Segala sesuatu di tempat kerja yang dapat mempengaruhi seberapa baik karyawan melakukan tugas yang diberikan kepada mereka, seperti keberadaan pendingin ruangan (AC), pencahayaan yang tepat, dan faktor lainnya, disebut sebagai lingkungan tempat kerja.”**

Definisi ini membawa seseorang pada kesimpulan bahwa lingkungan tempat kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat mereka bekerja, baik sejauh strategi kerja, rencana kerja, baik secara mandiri maupun secara berkelompok yang mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya.

1. Jenis-jenis lingkungan kerja

Dua bagian utama dari lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, yaitu segala sesuatu yang mengelilingi guru saat mereka sedang bekerja, dan lingkungan kerja non fisik, yaitu suasana yang dihasilkan dari interaksi interpersonal antara rekan kerja atau murid. Lingkungan kerja fisik dan non fisik dibagi menjadi dua kategori.

1.1 Lingkungan kerja fisik

Pekerja melakukan gerakan atau melakukan segala aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan di lingkungan kerja fisik., menurut Ashar Sunyoto Munandar (2014). Hal ini juga memungkinkan untuk menentukan keadaan apa pun yang dapat terjadi di tempat kerja dan berdampak pada kinerja karyawan. Tempat kerja itu sendiri terdiri dari semua faktor eksternal yang mungkin memiliki dampak langsung atau jangka panjang pada pekerjaan. atau dengan implikasi. Tempat kerja yang sebenarnya adalah keadaan berada dalam organisasi di sekitar lingkungan kerja, misalnya lapangan udara, sekat pemisah, keamanan, ruang untuk pengembangan dan lain-lain. Kondisi kerja yang sebenarnya dapat diklasifikasikan menjadi dua kelompok, yaitu:

- 1) Pengaturan yang memiliki hubungan langsung dengan tenaga kerja (seperti: pusat kerja, meja kerja, kursi dan sebagainya)
- 2) Lingkungan di tempat kerja yang berdampak pada kondisi masyarakat dapat disebut sebagai lingkungan umum atau lingkungan menengah. (misalnya, berikut ini: suhu, pencahayaan, kelembaban, aliran udara, kebisingan, musik, keamanan, dll.

1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Dalam semua operasi organisasi, baik perusahaan publik maupun komersial, lingkungan tempat kerja merupakan kebutuhan yang sangat penting dan vital. Penjelasan di atas memperjelas bahwa berbagai elemen, khususnya tempat kerja, berdampak pada lingkungan kerja. Menurut Ashar Sunyoto Munandar (2014) yang dikutip oleh (Hanafi & Zulkifli, 2018).

Berikut ini adalah beberapa elemen yang mempengaruhi tempat kerja:

1) Penerangan

Pencahayaan yang bagus dan buruk sangat memengaruhi fiksasi dan isolasi perwakilan di kantor. Akan lebih mudah untuk bekerja dengan antusias dan energi jika ada penerangan yang memadai dan tidak mencolok. Penerangan di area ini terdiri dari sinar matahari serta lampu listrik. Dalam melakukan pekerjaan, seorang pekerja seringkali membutuhkan penerangan, dengan asumsi bahwa pekerjaan tersebut membutuhkan ketelitian secara bersamaan. Silau tidak terjadi saat sinar matahari masuk ke dalam ruangan. Selain itu, penting untuk diingat bahwa pencahayaan yang berlebihan dapat meningkatkan suhu ruangan dan menciptakan udara yang canggung dan tidak menyenangkan. Demikian pula, sementara pencahayaan yang masuk ke dalam ruangan tidak cukup, itu akan menyebabkan pelanggaran, dan kemungkinan melakukan banyak pekerjaan tidak wajar.

2) Warna

Kondisi mental karyawan akan dipengaruhi oleh rona dan komposisi warna yang dipilih. Penataan warna yang tidak tepat dapat menghalangi penglihatan dan membuat pengamat merasa tidak nyaman atau kurang lelah. Sementara pilihan warna yang tepat untuk dinding ruangan dan peralatan lainnya dapat mempengaruhi seberapa antusias pekerja bekerja dan seberapa damai mereka beroperasi, efek ini tidak akan permanen.

3) Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu fokus perwakilan di tempat kerja. Jika Anda sedang sibuk menjalani kehidupan Anda yang sibuk, tentu saja Anda berusaha untuk tidak memperhatikan keributan yang terjadi. Dengan gangguan fokus ini karena apa diperbuat, pekerjaan yang diselesaikan akan menyebabkan banyak kesalahan/kesalahan dan kerugian, sehingga merugikan organisasi. Organisasi dapat membatasi atau menghilangkan keributan yang muncul di sekitar tempat kerja.

4) Musik

Musik akan mempengaruhi keadaan tempat kerja dan pikiran individu. Untuk perwakilan yang baik dengan musik, ini akan membantu menyelesaikan pekerjaan, tetapi untuk perwakilan yang tidak senang dengan musik, ini hanya akan membuat perwakilan tidak layak untuk berkumpul di tempat kerja. Jadi organisasi harus mempertimbangkan untuk menggunakan musik selama jam kerja.

1.1.2 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti menyatakan (2011:12) yang dikutip oleh (NURWIBOWO, 2016) Mengklaim “Sementara sejumlah elemen, termasuk berikut ini, dapat mempengaruhi bagaimana situasi lingkungan kerja berhubungan dengan kemampuan karyawan/manusia:

- Udara
- Pencahayaan
- Keamanan
- Kebisingan
- Dekorasi

Meneliti masalah dengan instansi yang ada sangat penting jika melihat lima indikator lingkungan kerja fisik yang disebutkan di atas. Indikasi lingkungan kerja fisik dijelaskan di bawah ini untuk menilai masalah yang dialami instansi saat ini:

a) Keadaan Udara di Dalam Ruangan

Makhluk hidup membutuhkan oksigen sebagai gas, khususnya untuk aktivitas metabolisme, guna menopang kehidupan. Ketika ada lebih sedikit oksigen dan campuran polutan atau aroma yang merugikan kesehatan manusia, udara dikatakan kotor. Keberadaan tanaman di sekitar tempat kerja berfungsi sebagai sumber utama udara segar. Manusia membutuhkan oksigen, yang dibuat oleh tumbuhan. Keduanya akan menjaga tubuh tetap sejuk dan segar jika tersedia cukup udara di tempat kerja

dan tanaman di sekitar memberikan dampak psikologis yang positif. Merasa sejuk dan bersih.

b) Kebisingan di lingkungan Tempat Kerja

Kebisingan, atau suara yang tidak diinginkan di telinga, adalah salah satu polusi yang sulit dihilangkan oleh para spesialis. Tidak ideal karena, seiring waktu, kebisingan dapat mengganggu produktivitas, merusak pendengaran, mengganggu komunikasi, dan, menurut penelitian, bahkan mengakibatkan kematian. Kebisingan harus dihindari saat bekerja karena mengganggu perhatian dan membuat pekerjaan kurang produktif. Elemen berikut memengaruhi kualitas suara, yang pada gilirannya memengaruhi seberapa besar gangguan itu mengganggu orang:

- Berapa lama kebisingan berlangsung
- Tingkat kebisingan
- Tingkat kebisingan Gangguan pendengaran dapat memburuk sebagai akibat dari paparan kebisingan yang berkepanjangan, di antara efek negatif lainnya.

c) Keamanan di lingkungan tempat kerja

Kita semua menginginkan rasa aman. Personil keamanan yang berkinerja baik diperlukan dalam hal ini. Karyawan harus dapat memastikan keselamatan mereka sendiri dan juga keselamatan satu sama lain. Harus ada kesadaran lingkungan akan keamanan. Kenyamanan karyawan dalam bekerja juga akan terganggu jika tidak ada rasa aman.

d) Tingkat Pencahayaan di Dalam Ruangan

elemen-elemen yang mempengaruhi penerangan atau penerangan Untuk menjamin keselamatan dan pekerjaan yang produktif, karyawan dapat memperoleh banyak manfaat dari penerangan atau penerangan. Keberadaan iluminasi (cahaya) yang terang namun tidak menyilaukan sangat penting, oleh karena itu perlu diperhatikan. Akan menjadi lebih sulit untuk mencapai tujuan organisasi sebagai akibat dari kelambatan tugas, rawan kesalahan, dan akhirnya penurunan produktivitas. Pada dasarnya, ada empat jenis cahaya, termasuk:

- Cahaya terang
- Cahaya semi-langsung
- Pencahayaan sekitar
- Setengah cahaya tidak langsung

e) Penataan Ruangan di Tempat Kerja

Perencanaan warna yang baik berkaitan dengan dekorasi, dekorasi ini berkaitan dengan bagaimana mengatur tata letak, warna, peralatan, dan hal-hal lain untuk bekerja serta bagaimana tampilan workstation.

1.2 Pengertian Kerja Non Fisik

Semua situasi yang melibatkan interaksi interpersonal di tempat kerja, termasuk dengan manajer dan karyawan, dianggap sebagai bagian dari tempat kerja non-fisik. Lingkungan non fisik merupakan pengertian yang telah dikemukakan oleh sejumlah akademisi, antara lain: Setiap keadaan yang berhubungan dengan interaksi dengan

rekan kerja atau bawahan dianggap lingkungan kerja non fisik, menurut definisi Sedarmayanti seperti dikutip Pangarso & Ramadhyanti (2017).

- Hubungan kerja pimpinan dengan karyawan, dalam lingkungan UPBU Kelas I APT. Pranoto-Samarinda yang dimaksudkan pimpinan adalah Kepala Bandara UPBU Kelas I APT. Pranoto-Samarinda. dan dimana bawahan adalah seluruh karyawan.
- Memiliki hubungan kerja yang positif dengan rekan kerja Anda dapat meningkatkan tingkat kepuasan dan semangat Anda di tempat kerja.

1.2.1 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Wursanto yang dikutip oleh (Ryshaka et al., 1983) mengatakan “Iklim psikologis tempat kerja berusaha membentuk pandangan pekerja. Sikap yang diinginkan adalah sikap yang mendorong pelaksanaan tugas yang dapat menjamin tercapainya tujuan organisasi”.

Berikut ini adalah komponen kunci dalam mengembangkan dan memodifikasi sikap:

1. Pemantauan
2. Lingkungan kerja yang memberikan inspirasi dan motivasi
3. Program hadiah
4. Perhatian penuh kasih
5. Sensasi keamanan baik di dalam maupun di luar layanan

6. Interaksi sosial yang harmonis yang lebih santai dan erat.
7. Perlakuan yang adil secara konsisten.

1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Lingkungan Kerja Temporal

a. Waktu Jumlah Jam Kerja

Minggu kerja khas di Indonesia setidaknya 35 jam; kurang dari itu memenuhi syarat sebagai setengah pengangguran menurut undang-undang ketenagakerjaan negara tersebut.

b. Waktu Istirahat Kerja

Agar pekerja pulih dari kelelahan mereka, istirahat kerja harus disediakan.

2. Lingkungan Kerja Psikologis

a. Kemalasan Perasaan negatif, tugas yang berulang-ulang, kurangnya kesenangan, kurang tidur, dan kelelahan dapat menyebabkan kebosanan di tempat kerja.

b. Pekerjaan yang Monoton

Bosanan dapat disebabkan oleh pekerjaan yang berulang-ulang dan tidak menawarkan variasi karena tugas tersebut akan terasa membosankan dan mendorong kemalasan.

c. Keletihan

Kecapean dapat diklasifikasikan sebagai kelelahan fisik atau psikologis.

Kelelahan psikologis, sering dikenal sebagai ennuis kerja, berbeda dari

penipisan fisik karena tidak meningkatkan kesalahan, ketidakhadiran, atau kecelakaan di tempat kerja.

1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Wursanto yang dikutip oleh (Sari et al., 2016) Berikut ini adalah indikasi untuk tempat kerja virtual:

1. Musik
2. Hubungan
3. Keadilan
4. Komunikasi

Menurut Wursanto yang dikutip oleh (Pangarso & Ramadhyanti, 2017) menyatakan bahwa segala sesuatu yang berdampak pada komponen psikologis tempat kerja adalah bagian dari lingkungan kerja non fisik. Ada beberapa elemen penting yang mempengaruhi bagaimana karyawan berperilaku dan bagaimana perasaan mereka tentang diri mereka sendiri di tempat kerja virtual, termasuk yang berikut:

1. Musik sangat berpengaruh dalam bekerja seperti halnya dengan adanya musik dapat membuat pekerjaan menjadi santai dan tentu mengurangi stress.
2. Koneksi yang harmonis dengan sesama adalah hubungan yang tidak ada kecurigaan terhadap bisnis satu sama lain. Hubungan kerja yang baik antar rekan kerja merupakan salah satu hal yang mungkin dapat mempertahankan karyawan

dalam satu perusahaan. Ikatan dan keharmonisan keluarga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan.

3. ganti rugi Anggota diperlakukan secara adil dan tidak memihak. Pengamatan ini memungkinkan kita untuk merujuk ke lingkungan kerja non-fisik (NPWE), sering dikenal sebagai keadaan di luar tempat kerja, sebagai kondisi kerja psikologis (PWCs), atau NPE. Bisa dibayangkan untuk mengalami lingkungan kerja semacam ini bahkan ketika panca indera manusia tidak dapat memahaminya secara akurat. Aspek nonfisik tempat kerja dipengaruhi oleh hubungan antara rekan kerja, manajer dan karyawan, dan antara orang-orang dalam perusahaan yang sama.
4. Komunikasi yang baik dapat membantu seluruh pekerjaan, atasan dengan bawahan dapat bekerja sama dengan baik dengan komunikasi yang baik.

B. Pengertian Kinerja

Metode melalui mana kerja dilakukan untuk menghasilkan hasil disebut kinerja. Kinerja karyawan suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan dalam mencapai tujuannya. Kualitas dan jumlah pekerjaan yang dihasilkan seorang pekerja selama melakukan tugasnya sesuai dengan kewajibannya itulah yang disebut dengan performance atau prestasi kerja.

Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh (Kadir, Abdul & Machasin, 2014) “keluaran dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan seorang karyawan selama

melakukan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya disebut kinerja (prestasi kerja).”.

Sedangkan menurut Amstrong dikutip oleh (Karir & Komitmen, 2015)“ Menurut kondisi atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, kinerja adalah hasil dari metode yang diamati selama periode waktu tertentu.”.

Dapat disimpulkan dari beberapa sudut pandang di atas bahwa kinerja mengacu pada hasil yang dicapai oleh pekerja dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepada mereka baik secara kuantitas maupun kualitas melalui metode yang difokuskan pada hasil yang diinginkan dan dengan penerapan standar yang efektif.

Dalam situasi ini, kinerja seorang karyawan di dalam suatu organisasi harus dilakukan secara jujur dan lengkap sesuai dengan norma-norma yang relevan dengan perusahaan tersebut agar hasil yang diperoleh dapat diterima secara moral dan etis di mata organisasi.

Produk kerja seorang pegawai harus mampu memajukan organisasi secara signifikan dari segi kualitas dan kuantitas seperti yang terlihat oleh suatu instansi pemerintah dan secara signifikan memajukan kepentingan pelayanan baik sekarang maupun di masa yang akan datang.

7. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson (2018:270) yang dikutip oleh (Rifai, 2019) “Faktor kemampuan dan motivasi keduanya berdampak pada seberapa baik suatu kinerja dicapai.”.

Menurut penilaian Keith Davis, ini adalah sebagai berikut:

Ability plus motivation equals human performance.

Attitude + circumstance = motivation

Knowledge + Skill = Ability

Oleh karena itu, elemen-elemen ini berinteraksi dan beroperasi sebagai standar bagi manajer untuk menilai seberapa efektif kinerja individu di dalam perusahaan.

8. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam kutipan jurnal (Muchlisin Riadi, 2014) menyebutkan ada beberapa indikator yang dapat menilai kinerja karyawan tertentu:

a. Kualitas

Efektivitas dan persepsi pekerja terhadap kualitas kerja yang tercipta dengan baik terhadap bakat dan kemampuan karyawan dapat digunakan untuk mengukur hasil kualitas kerja seorang karyawan.

b. Kuantitas

Ini mengacu pada kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu, dan hasilnya dapat dinyatakan dalam istilah seperti kuantitas unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Karena itu mewakili jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam kerangka waktu tertentu mulai dari titik koordinasi dengan hasil keluaran, itu signifikan dalam kinerja. Ketepatan target tergantung pada satu tanda ini, yang sangat penting.

d. Efektivitas

Ini adalah kapasitas untuk bertindak sesuai dengan tujuan awal. Efektivitas juga dapat didefinisikan sebagai sejauh mana sumber daya organisasi termasuk orang, peralatan, uang tunai, dan bahan baku digunakan secara maksimal untuk meningkatkan kinerja setiap unit dalam menggunakan sumber daya manusia.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang berkomitmen dalam sebuah instansi untuk menjalankan suatu pekerjaan dan juga tanggung jawabnya terhadap perusahaan tersebut.

9. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut mangkunegara dalam kutipan jurnal (Muchlisin Riadi, 2014) mengatakan bahwa ada beberapa karakteristik Ini adalah beberapa contoh dari mereka dengan kinerja tinggi:

- a. Seorang pekerja membutuhkan tujuan yang tulus.
- b. Seorang pekerja memiliki tingkat akuntabilitas pribadi yang tinggi.
- c. Seorang pekerja Ambil semua bahaya yang mungkin Anda hadapi dengan tenang.
- d. Seorang pekerja harus mampu mengidentifikasi kemungkinan untuk mengimplementasikan semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.
- e. Agar semua pekerjaan dapat diselesaikan, seorang karyawan harus dapat memperoleh manfaat dari umpan balik yang spesifik.
- f. Seorang pekerja dituntut untuk memiliki rencana kerja yang matang dan berusaha untuk melaksanakannya.

10. Efek Kinerja Karyawan

Efek kinerja menurut Umam yang dikutip dari (ANDRIANI K., 2014) berbagai dampak terkait kinerja meliputi:

- 1) Target tercapai ketika anggota tim dan pemimpin bekerja secara efisien dan antusias untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan arahan umum target. Oleh karena itu, energi baik setiap orang akan bekerja sama dan membantu untuk mencapai pekerjaan dan kinerja terbaik pada saat itu.
- 2) Komitmen karyawan Komitmen untuk menjunjung tinggi reputasi bisnis dan memiliki sikap loyal adalah tiga komponen loyalitas. Kinerja karyawan meningkat dengan meningkatnya loyalitas.
- 3) Training dan Pengembangan: Lebih mudah untuk melatih dan mengembangkan pekerja yang kinerjanya lebih tinggi. Di sisi lain, seorang karyawan membutuhkan lebih banyak pelatihan dan pengembangan, semakin buruk kinerjanya.
- 4) Ketika mempertimbangkan apakah akan mempromosikan seorang pekerja, kinerja adalah salah satu faktornya.
- 5) Mendorong orang lain untuk bertindak baik atau meningkatkan tingkat kinerja mereka yang tidak memenuhi harapan.
- 6) Perbaikan Organisasi, memberikan landasan yang kuat untuk mengembangkan kebijakan untuk memperkuat organisasi.

11. Pengertian Karyawan

Ketenagakerjaan didefinisikan sebagai “setiap orang yang cakap melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menciptakan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat” dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Tentang Ketenagakerjaan. Demikian pula tenaga kerja diartikan sebagai “setiap orang yang cakap melakukan pekerjaan untuk menciptakan barang-barang dagangan dan atau jasa-jasa, baik untuk keperluan sendiri maupun untuk masyarakat” sesuai dengan ketentuan Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. menurut Wijayanti dan dikutip oleh (Chrisnasari et al., 2016)

Aset terbesar perusahaan adalah tenaga kerjanya. Tanpa keterlibatan karyawan, operasi bisnis tidak dapat dilakukan. Karyawan harus berkomunikasi satu sama lain sebagai bagian dari pekerjaan mereka. Karyawan perusahaan bertanggung jawab untuk menggambarkan tindakan perusahaan kepada audiens yang tertarik dengan grup atau bisnis.

Karena audiens yang tertarik akan selalu tertarik dengan apa yang dicapai perusahaan, karyawan dengan tugas yang menghadap publik harus memperhatikan dan melayani sebagai penghubung antara organisasi dan audiens. Audiens internal perusahaan meliputi karyawan dan keluarga mereka, sedangkan audiens eksternal adalah masyarakat umum, pelanggan, pencinta lingkungan, dan investor. Sebagaimana adanya, tidak semua orang dapat menerima setiap pesan secara setara. Setiap bisnis

memiliki target pasar yang berbeda. Personil perusahaan diharuskan untuk berkomunikasi baik secara internal maupun publik kepada kelompok orang tertentu ini setiap saat.

12. Fungsi dan Peranan Karyawan

Di tempat kerja, karyawan ditugaskan untuk melakukan tanggung jawab dan tugas. Untuk menyebutkan beberapa:

1. Selesaikan aktivitas yang ditugaskan dan ikuti instruksinya.
2. Untuk memastikan bisnis tetap beroperasi, jaga keamanan dan ketertiban tempat kerja.
3. bertanggung jawab atas hasil keluaran.
4. Memperbaiki lingkungan kerja perusahaan menurut Soedarjadi dikutip oleh (Afriani et al., 2019).

Untuk menjalankan tugasnya, khususnya yang melibatkan masyarakat, mereka harus memiliki keahlian dan pengalaman yang tinggi sebagai personel yang tegas. Menawarkan jawaban atas tantangan dalam PR adalah salah satu tanggung jawabnya. Seperti dalam hubungan antara dokter dan pasien, manajemen akan mengambil peran pasif dalam menerima atau mengadopsi saran yang dibuat oleh anggota staf yang memiliki banyak keahlian dan tingkat keterampilan tinggi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi bisnis.

13. Kewajiban Karyawan

Karyawan diharuskan untuk memenuhi tugas tertentu di dalam organisasi, termasuk:

- a. Efektif melakukan tugas Agar berhasil menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, seorang karyawan harus berkomitmen dan bertanggung jawab. Sebagai tugas yang pada akhirnya dapat menghasilkan hasil produksi terbaik, karyawan harus mengesampingkan masalah pribadi mereka dan melakukan pekerjaannya dengan baik.
- b. Mematuhi kebijakan perusahaan Tugas masing-masing pihak diatur oleh aturan perusahaan. Untuk mencegah terjadinya masalah dalam organisasi, komitmen ini harus terus dijalankan.
- c. Menanamkan Kedamaian di Tempat Kerja Mewujudkan ketenangan dalam lingkungan kerja merupakan salah satu tanda bahwa interaksi internal perusahaan terjalin dengan lancar.

Untuk mencapai tujuan dan mendapatkan hasil terbaik, penting bagi personel untuk memenuhi ketiga kewajiban mereka dengan tepat.

C. Penelitian Terdahulu

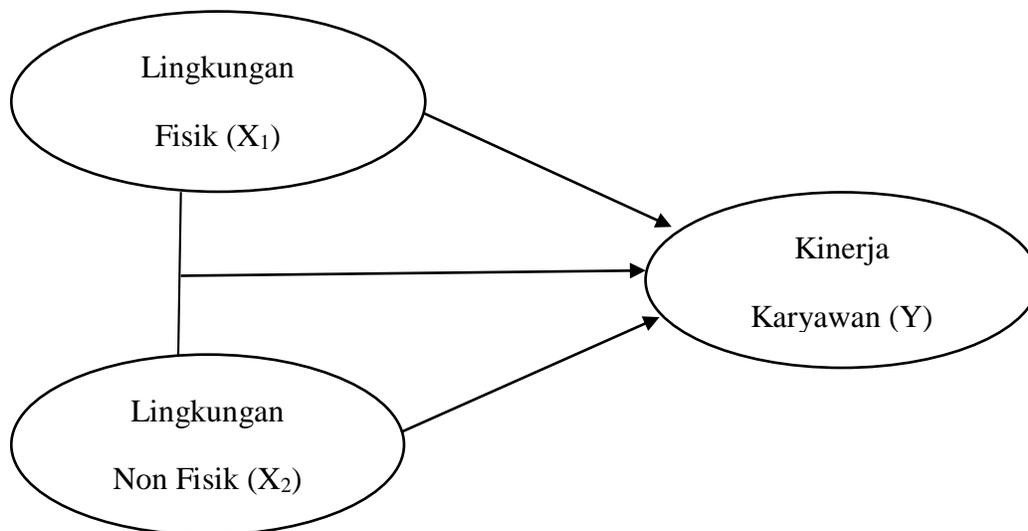
Tabel 2. 1 Peneliti Terdahulu

No	Nama Peneliti Dan	Judul	Hasil
4	Nor Wafa Wulandari, Mohammad Zainul, Syahrani.2019;	Analisis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Armada Mix Kota Banjarbaru	Hasil analisis kinerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi dan kinerja karyawan saling mempengaruhi, apabila kinerja karyawan menurun atau ingin meningkatkan kinerja karyawan maka diperlukannya pemberian motivasi agar kinerja karyawan meningkat dan bahkan menjadi optimal.
		Analisis pengaruh kepemimpinan,	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kurang
6	Yunianto Agung Nugroho, Masduki Asbari, Agus Purwanto, Sucipto Basuki, Rachmat Nadhila, Muhamad Agung, Paolinus Hulu, Mustofa, Gusli Chidir, Suroso, Yos Xavier, 2020	Transformational Leadership And Employees' Performance: The Mediating Role Of Motivation Andwork Environment.	agreement that the company will not downsize employees, but on the other hand employees are also required to be able to maximize company performance.
8	Rabia Imran , Afsheen Fatima, Arshad Zaheer, Imran Yousaf, Iram Batool. 2012	Transformational leadership, How To Boost Employee Performance: Investigating The Influence Of Transformational Leadership And Work Environment In A Pakistani Perspective.	Additionally, causal mediation analysis was performed to examine whether empowerment mediates the relationship Employee performance has been the focus of the attention of academicians and practitioners for decades. Organizations in order to gain a competitive edge and achieve success give top priority to employee performance.

9	Elok Mahmud Putri, Vivin Maharani, Achmad Sani, Zaim Mukaffi, 2021	The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline.	Conclusions obtained from this study are: (a) Work environment influences employee performance (b) Work environment influences work discipline (c) Work discipline mediates the influence of the work environment on employee performance. The presence of work discipline in the work environment and employee performance is very important, this is because work discipline is a reinforcement of performance or benchmarks. With the existence of employees who are always disciplined in their work, of course, they will further improve performance in the company. And with a comfortable environment will bring employees to be more
10]	Nugroho, Yuniarto Agung Asbari, Masduki, 2020.	Transformational Leadership and Employees Performance: The mediating Role of Motivation and Work Environment	This study proposes a model to improve employees' performance in Indonesian manufacturers by a transformational leadership through motivation and work environment as a mediator.

D. Kerangka Berpikir

Kinerja atau kegagalan perusahaan sangat dipengaruhi oleh lingkungannya. Topik lingkungan kerja adalah salah satu yang tidak boleh diabaikan. Kinerja karyawan akan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang positif. Karyawan akan merasa betah dan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas mereka di lingkungan kerja yang baik, yang meliputi pengaturan kantor yang bersih, pencahayaan yang cukup, ventilasi, interaksi yang sangat baik/harmonis antar karyawan, kepemimpinan yang kuat, dan faktor lainnya. Sebaliknya, suasana kerja yang buruk akan membuat karyawan merasa tidak nyaman, yang akan berdampak pada kinerjanya. Sebagai hasilnya, berikut adalah uraian landasan teori penelitian: Peneliti bermaksud untuk menyelidiki dampak lingkungan kerja fisik dan non-fisik terhadap kinerja karyawan berdasarkan temuan publikasi tersebut di atas. Oleh karena itu, berikut uraian landasan teori penelitian tersebut.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

E. Rumusan Hipotesis

Berlandaskan kerangka teoritis dan konseptual yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis merumuskan hipotesis peneliti sebagai berikut:

H₁ : Karyawan UPBU Kelas I APT Pranoto-Kinerja Samarinda Dipengaruhi Secara Signifikan oleh Lingkungan Kerja Fisik.

H₂: Karyawan APT Kelas I Pranoto-UPBU samarinda Berkinerja Lebih Buruk Secara Signifikan Saat Bekerja di Lingkungan Kerja Non-Fisik.

H₃: Baik fisik maupun non fisik tempat kerja berdampak pada Pranoto-Samarinda, pegawai APT Kelas I di UPBU APT Pranoto-Samarinda