

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

1.5 Kajian Pustaka

Kajian pustaka memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan sumber daya manusia untuk dijadikan landasan teori, terutama yang berhubungan dengan masalah-masalah penelitian, yaitu Lingkungan Kerja Fisik, *Human Relation*, Kinerja Pegawai. Teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah dalam penelitian ini memuat dari berbagai sumber dan literatur baik berupa buku, jurnal, hasil penelitian terdahulu dan publikasi umum yang relevan dengan variabel-variabel penelitian.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dengan aktivitas satu dengan aktivitas yang lain, aktivitas tersebut mencakup tindakan-tindakan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan perusahaan atau instansi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Pengertian manajemen secara sederhana adalah mengatur, berasal dari kata *to manage*. Secara umum, pengertian manajemen merupakan suatu seni dalam ilmu dan pengorganisasian seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan pengorganisasiannya, pergerakan, serta pengendalian atau pengawasan. Dapat pula diartikan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu pengetahuan yang sistematis

agar dapat memahami mengapa dan bagaimana manusia saling bekerjasama agar dapat menghasilkan sesuatu yang berguna bagi orang lain maupun golongan tertentu dan masyarakat luas, manajemen merupakan suatu proses atau kegiatan yang tersusun untuk mewujudkan tujuan yang telah direncanakan.

Menurut Stephen P. Robbins dan Marry Coulter dalam R. Supomo (2018:1) menyatakan manajemen merupakan proses pengkoordinasian dan pengintegrasian kegiatan-kegiatan dalam bekerja supaya berjalan dan terselesaikan dengan efektif dan efisien melalui orang lain. Gary Dessler (2020:3) mendefinisikan bahwa *management is an activity to achieve company goals by planning, organizing, staffing leading, and controlling.*

Menurut S. P Hasibuan (2020:1) mendefinisikan manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur peranan tenaga kerja yang efektif dan efisien dengan memanfaatkan proses sumber daya manusia serta sumber daya lainnya, untuk mencapai tujuan tertentu.

Definisi lain yang dikemukakan oleh Hatold Koontz and Cyril O'Donnel dalam R. Supomo (2018:3), menyatakan bahwa: "Manajemen usaha untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian, pemimpin mengadakan koordinasi atas sejumlah kegiatan orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, penempatan kerja, pengarahan, dan pengendalian.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses atau kondisi kerja yang melibatkan suatu kelompok manusia untuk pengarahan tujuan yang telah ditetapkan, dengan kata lain

manajemen yaitu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur juga mengarahkan dalam menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen salah satu aspek penting dalam hal ini merupakan kegiatan yang dijalankan dalam manajemen bersumber pada fungsinya masing-masing dan mengikuti suatu prosedur tertentu dalam pelaksanaannya. Adapun fungsi manajemen menurut Garry Dessler (2020:3) menyatakan bahwa fungsi manajemen terdiri dari :

1. Perencanaan (*Planning*)

Menetapkan tujuan dan standar; mengembangkan aturan dan prosedur; mengembangkan rencana dan prakiraan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Memberi setiap pegawai atau bawahan tugas tertentu; mendirikan departemen; mendelegasikan wewenang kepada bawahan; membangun saluran otoritas dan komunikasi; mengkoordinasikan pekerjaan bawahan.

3. Kepegawaian (*Staffing*)

Menentukan jenis orang yang harus dipekerjakan; merekrut calon pegawai; memilih pegawai; menetapkan standar kinerja; kompensasi pegawai; mengevaluasi kinerja; konseling; melatih dan mengembangkan pegawai.

4. Memimpin (*Leading*)

Membuat orang lain menyelesaikan pekerjaan; menjaga moral; memotivasi bawahan.

5. Mengontrol (*Controlling*)

Menetapkan standar kualitas memeriksa untuk melihat bagaimana kinerja actual.

Sedangkan fungsi manajemen menurut Terry (2018:2) sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah sebagai dari keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan dimasa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab, dan wewenang sedemikian rupa sehingga menciptakan suatu organisasi yang telah digerakan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

3. Penyusunan Personalia (*Staffing*)

Penyusunan Personalia adalah proses rekrutmen, pemberian latihan, pengembangan kemampuan kerja, penempatan dan pemberian orientasi kepada karyawan sehingga memiliki kemampuan dan pengalaman kerja sesuai kebutuhan organisasi.

4. Penggerak (*Leading*)

Penggerak adalah sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhllass demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomi.

5. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan dengan rencana yang telah ditentukan.

6. Penilaian (*Evaluation*)

Penilaian adalah proses pengukuran dan perbandingan hasilhasil pekerjaan yang nyatanya dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya dicapai.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen merupakan sebuah proses dimana semua aspek bekerjasama dengan baik dan diatur sedemikian rupa dengan pengawasan serta evaluasi yang tepat sehingga terciptanya sebuah tindakan yang dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang berhubungan secara khusus mempelajari peran dan hubungan manusia dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen. Oleh sebab itu manajemen sumber daya manusia lebih menitik beratkan pada pembahasan pengaturan peran manusia dalam mencapai tujuan yang optimal.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi organisasi atau perusahaan yang sedang dijalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja sama,

dengan begitu tujuan dan sasaran suatu organisasi dan perusahaan dapat tercapai.

Berikut beberapa definisi menurut para ahli antara lain:

Menurut Prasadja Ricardianto (2018:15) bahwa: “manajemen yang efektif dari hubungan dan peran sumber daya manusia (tenaga kerja) dan penggunaan optimal mereka untuk memaksimalkan tujuan organisasi, para pegawai, dan ilmu pengetahuan atau kaidah masyarakat”.

Menurut Herman Sofyandi dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:11) adalah: “merupakan strategi dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling* dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia yang menentukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi yang lebih efektif dan efisien”.

Definisi lain yang dikemukakan Hasibuan (2019:10) menyatakan bahwa adalah: “Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu fungsi dari sebuah perusahaan atau organisasi yang meliputi fungsi-fungsi manajemen, juga manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang memfokuskan diri dan memaksimalkan pegawai dalam pemeliharaan sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan suatu instansi atau organisasi.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk bertanggung jawab meningkatkan tingkat kontribusi produktif orang atau pekerja untuk organisasi atau perusahaan. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, peran departemen sumber daya manusia dan orang-orang yang dapat mempengaruhinya. Sehingga apabila terjadi kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia maka akan terjadi kegagalan dalam pelaksanaan tugas atau kinerja yang buruk, produktivitas yang rendah, profitabilitas perusahaan yang menurun bahkan mengancam kelangsungan perusahaan maupun organisasi. Menurut Herman Sofyadi dalam R. Supomo & Eti Nurhayati (2018:11) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Organisasi

Untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk merespon kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal

Untuk membantu pegawai dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi.

2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam menjalankan setiap pekerjaan organisasi harus memperhatikan fungsi manajemen dan fungsi operasional seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019:21) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah kegiatan merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan dalam membantu merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua pegawai dengan kualifikasi pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integritas, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar metaati peraturan-peraturan instansi maupun perusahaan dan bekerja sesuai dengan

rencana dan target.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah suatu kegiatan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan dalam organisasi maupun perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah suatu kegiatan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang kepada para pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada instansi maupun perusahaan.

8. Pengintegritasan (*Integration*)

Pengintegritasan adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan satu sama lainnya.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai batas pensiun.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang

paling terpenting dan kunci terwujudnya tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seorang dari suatu pekerjanya di dalam instansi maupun perusahaan.

2.1.3 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan serangkaian sarana dan prasarana dari lingkungan yang dirasakan oleh orang-orang yang bekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan dan mempunyai peran yang besar dalam kenyamanan pegawai. Apabila instansi maupun perusahaan berhasil menciptakan kondisi lingkungan kerja fisik yang mendukung dan nyaman bagi para pegawai, maka para pegawai akan senang dalam bekerja tanpa adanya gangguan dan tekanan, sehingga kinerja pegawai akan meningkat dan tujuan dari perusahaan akan dapat tercapai secara maksimal.

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Bekerja dalam lingkungan kerja yang menyenangkan merupakan harapan sekaligus impian dari setiap pekerja. Lingkungan kerja membawa pengaruh terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh para pegawai. Sehingga setiap organisasi atau perusahaan harus berusaha supaya lingkungan kerja dimana pegawai berada selalu dalam kondisi yang memuaskan. Berikut beberapa definisi mengenai lingkungan kerja fisik menurut para ahli, antara lain:

Menurut Sihombing (2018:50) “lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus didayagunakan oleh organisasi sehingga menimbulkan rasa nyaman, tenang, dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk

meningkatkan kinerja organisasi”.

Yoyo Sudaryo, et al., (2018:48) “lingkungan kerja fisik yaitu lokasi kerja pegawai untuk menempati kegiatan kerja dan merupakan segala fasilitas yang terdapat disekitar kawasan bekerja serta dapat mempengaruhi pegawai”.

Mahmudah Enny (2019:58) “Lingkungan kerja fisik semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.”

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah mengenai keadaan lokasi atau ruangan, yang mempengaruhi pegawai, dapat dikatakan baik apabila orang-orang yang ada di dalamnya dapat bekerja secara optimal dengan rasa nyaman dan aman. Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik dan kondusif akan dapat meningkatkan produktifitas kerja bagi pegawai.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Yoyo Sudaryo, et al., (2018: 48) lingkungan kerja fisik dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya:

- a. Suhu adalah temperatur udara yang bisa dirasakan panas atau dingin nya udara di suatu tempat, termasuk di lingkungan tempat kerja. Maka di lingkungan kerja dimana temperatur dibuat dengan cara memasang AC pada ruangan.
- b. Kebisingan adalah bunyi atau suara yang terjadi yang kerap kali mengganggu proses berjalannya pekerjaan.

- c. Pencerahan adalah pencahayaan yang di dapat dari lampu yang sangat berfungsi agar pekerjaan tidak terhambat dan untuk keselamatan kerja, pencahayaan dari lampu yang baik sesuai jangan sampai kurang ataupun menyilaukan.

Sedangkan Menurut Afandi (2018:67) secara umum faktor lingkungan kerja fisik yaitu:

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik.

- a. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
- b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
- c. Kondisi lingkungan kerja, meliputi penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sanga mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- d. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi bagi pegawainya. Dengan kata lain maksud privasi adalah sebagai “kebebasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privasi* berhubungan dengan pendengaran.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Afandi (2018:66), adapun dimensi dan indikator lingkungan kerja fisik, yaitu :

1. Penerangan atau pencahayaan

Dengan penerangan yang baik ditempat kerja guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja, manfaat lainnya dapat memudahkan dan membangkitkan semangat para pegawai dalam beraktivitas hal ini tentunya juga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas Oleh karenanya perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan Sebaliknya jika penerangan yang kurang baik dapat menjadikan pegawai lambat dalam bekerja, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya memberikan ketidakpuasan dalam bekerja yang akan menyebabkan penurunan kinerja.

2. Kebersihan

Merupakan faktor untuk menjaga kesehatan para pegawai, oleh karena itu semua ruangan yang ada dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya. Lingkungan kerja yang bersih kan menimbulkan perasaan yang tenang dalam bekerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan sebaik- baiknya. Dalam hal kebersihan ini diperlakukan tanggung jawab dari semua orang yang ada dalam suatu kantor, baik petugas kebersihan dari instansi maupun semua pegawai yang ada.

3. Sirkulasi Udara

Merupakan oksigen yang dibutuhkan oleh makhluk hidup yaitu untuk proses metabolisme. Sirkulasi udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkudang dan telah tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Adanya ventilasi di ruang kerja dan tanaman disekitar tempat kerja menjadi sumber utama untuk memperoleh udara segar. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

4. Tata warna & Dekorasi

Merupakan pemilihan pada cat dinding atau tata ruang kantor yang menjadi salah satu faktor pentingnya pemilihan warna yang tepat agar memberikan suasana yang menyenangkan dan menarik, mencapai efisiensi kerja, memberi ketenangan dan semangat dalam bekerja, juga warna dapat mempengaruhi mood dan suasana hati.

5. Aroma atau Bau-bauan di tempat kerja

Merupakan hal yang dapat mengganggu indera penciuman di tempat kerja karena dapat mengganggu konsentrasi kerja, bau yang tidak sedap dapat mempengaruhi sensitivitas penciuman. Di dalam ruangan penggunaan AC yang tepat merupakan salah satu cara untuk menghilangkan bau yang mengganggu lingkungan kerja ataupun dengan menggunakan pewangi ruangan, jika aroma yang dirasakan para pegawai baik maka manfaat lainnya dapat mengurangi stress.

6. Ruang gerak

Merupakan space untuk pergerakan aktivitas para pegawai di lingkungan kerja, jika ruang gerak pada ruang kerja sempit cenderung dapat menyebabkan banyak faktor yang dirasakan salah satunya kurangnya privasi.

7. Keamanan

Merupakan kondisi lingkungan kerja agar pegawai merasa terjaga di tempat kerja, untuk lebih tenang dan tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengaman atau SATPAM.

2.1.4 *Human Relation*

Human Relation terjadi jika seseorang didalam organisasi instansi maupun pemerintahan dapat mempengaruhi orang lain dengan bujukan, ajakan, atau imbauan emosional untuk melakukan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan, dan kedua belah pihak sama-sama merasakan kepuasan batiniah. *Human Relation* berorientasi pada kegiatan (*action-oriented*) yang berupa upaya mempengaruhi, bersifat psikologis, dan kedua belah pihak sama-sama merasa senang.

2.1.4.1 Pengertian Human Relation

Human Relation sangat penting untuk terciptanya komunikasi, baik komunikasi antar individu maupun dalam komunikasi di suatu instansi atau perusahaan, peran *human relation* sangat berpengaruh terhadap aktifitas organisasi

dalam mencapai tujuan. Sebab itu *human relation* perlu memiliki evaluasi prestasi kerja bagi semua pegawai dalam organisasi, sehingga organisasi tersebut dapat mengoptimalkan kinerja. Berikut beberapa definisi mengenai human relation menurut para ahli, antara lain:

Menurut Effendy (2018:34) dalam arti sempit yaitu komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara langsung dalam situasi kerja (*work situation*) dan dalam organisasi keorganisasian (*work organization*) dengan tujuan untuk membangun antusiasme dalam bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia.

Menurut (Siagian, 2018) merupakan suatu hubungan interaksi yang terjalin antara satu sama lain baik secara formal maupun informal, dalam konteks ini interaksi antara atasan dengan bawahan atau rekan kerja sehingga tercipta tujuan organisasi. Hubungan manusia dalam organisasi sangat penting dalam menciptakan hubungan yang sinergis antar karyawan sehingga tercipta hubungan yang baik dan harmonis dalam perusahaan sehingga organisasi mampu menciptakan kepuasan karyawan dan semangat kerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2019:3) *human relation* adalah komunikasi persuasif antara satu orang dengan orang lain yang dilakukan dalam tatap muka (langsung) dalam lingkungan organisasi bertujuan dalam membangkitkan semangat-semangat kolaboratif yang produktif dengan kebahagiaan dan kepuasan dalam aktivitas kerja.

Definisi lain yang dikemukakan oleh Fauziah Nur Simamora (2020:231) menyatakan, yang terpenting dalam mewujudkan *human relation* adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan serta bagaimana kita mampu

menerima orang lain diluar diri kita dengan apa adanya agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaannya.

Berdasarkan uraian para ahli maka disimpulkan bahwa *human relation* yaitu suatu hubungan terjalin harmonis atas kesadaran dan kesediaan mengesampingkan keinginan diri sendiri demi membangun keinginan bersama yang terjadi di dalam suatu organisasi antara dua orang atau lebih, baik secara formal atau non formal dan komunikasi bersifat mengandung kegiatan mengubah sikap, pendapat dan perilaku.

2.1.4.2 Tujuan *Human Relation*

Menurut Effendy (2019:21) mengemukakan tujuan dari dilaksanakannya *human relation* adalah sebagai berikut:

1. Menggunakan dan memanfaatkan pengetahuan tentang faktor sosial dan psikologis dalam adaptasi manusia sehingga terjadi keselarasan dengan perselisihan yang minim
2. Memenuhi kebutuhan satu individu maupun kelompok dalam suatu organisasi
3. Memperoleh pengetahuan dan kompetensi
4. Menumbuhkan dan menciptakan sikap kolaboratif
5. Menghilangkan sikap egois
6. Menghindari stagnasi karena "manusia adalah makhluk homo socius"
7. Mengubah sikap dan perilaku diri sendiri dan orang lain serta memberikan pengaruh atau ajakan baik kepada orang lain

2.1.4.3 Prinsip-Prinsip *Human Relation*

Terdapat prinsip yang dapat dipegang untuk mengembangkan *human relation* menjadi lebih baik. Menurut Davis (Putri & Kadewardana, D. 2018) prinsip-prinsip tersebut antara lain yaitu:

1. Kepentingan Individu

Menjelaskan bahwa kepentingan diri sendiri pada para pegawai harus diperhatikan dan memahami perasaannya masing-masing. Selain itu memperlakukan baik masing-masing orang sebagai individu, pegawai, dan pemimpin. Hal tersebut penting untuk dilakukan supaya dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja dapat optimal.

2. Saling menerima

Menjelaskan bahwa pegawai, antar pekerja dan manajemen atau atasan penting untuk memiliki sikap saling menerima sebagai individu dan kelompok serta kebutuhan untuk saling menghormati tugas atau tanggung jawab dan fungsi masing-masing. Memahami antar pemimpin dan pegawai sangat diperlukan dalam melakukan berbagai tugas yang dibebankan.

3. Kepentingan bersama

Menjelaskan bahwa pegawai kesatuan pekerja dan pemimpin saling berkaitan antar satu dengan yang lain dari kepentingan bersama. Terdapatnya keterkaitan ini untuk terciptanya tujuan organisasi yang dilakukan secara bersama melalui kerjasama semua anggota organisasi.

4. Keterbukaan komunikasi

Menjelaskan bahwa memberi pendapat, informasi dan perasaan dengan seluruh bagian organisasi sangat penting sebagai jembatan menuju pemahaman dan

hasil akhir yang lebih baik. Keterbukaan komunikasi juga sangat penting dilakukan untuk memperoleh saling pengertian maupun pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien.

5. Partisipasi pegawai

Menjelaskan bahwa hasil yang baik dapat terjadi lewat adanya keseimbangan dalam melihat perspektif individu-individu pada semua tingkatan di organisasi, adanya sikap saling memberi dan pemecahan masalah dari orang-orang yang bersangkutan. Supaya pegawai berpartisipasi dilakukan juga dengan cara melibatkan partisipasi dalam mengemukakan pendapat, gagasan dan saran bagi semua bagian dalam organisasi.

6. Identitas lokal

Menjelaskan bahwa seseorang dapat memperoleh kesempatan terbesar untuk dapat diakui, kepuasan kerja dan kehormatan melalui identifikasi dengan unit kerja lokalnya.

7. Keputusan lokal

Menjelaskan bahwa individu yang paling dekat dengan masalah yang mempengaruhi diri mereka sendiri dapat mengembangkan solusi yang paling memuaskan jika diberikan wewenang untuk menyelesaikan masalah tersebut.

8. Standar moral yang tinggi

Menjelaskan bahwa awal yang paling tepat untuk menilai kebenaran sebuah aktivitas yang melibatkan orang-orang yaitu ujian moralitas dan terpengaruh pada hak asasi manusia. Standar moral yang tinggi juga harus diperhatikan pada setiap tindakan, sikap profesional, pemimpin dan pegawai.

2.1.4.4 Hambatan *Human Relation*

Menurut Effendy menyebutkan bahwa terdapat dua sifat dalam hambatan *Human Relation*, yaitu:

1. Hambatan bersifat objektif, adalah gangguan dan halangan terhadap jalannya hubungan antar manusia yang tidak disengaja dan dibuat oleh pihak luar, akan tetapi disebabkan oleh keadaan yang merugikan.
2. Hambatan bersifat subjektif, adalah yang sengaja dibuat oleh orang lain, sehingga merupakan gangguan, penolakan terhadap suatu komunikasi. Dasar gangguan dan penolakan tersebut biasanya disebabkan oleh adanya konflik kepentingan, apatisme, egois, iri hati dan lain sebagainya.

2.1.4.5 Dimensi dan Indikator *Human Relation*

Indikator *human relation* yang digunakan yang diangkat dari Effendy (2018:34) sebagai berikut:

1. Hubungan dengan rekan kerja, yaitu kondisi hubungan yang terikat antara sesama pegawai dan anggota organisasi.
2. Hubungan dengan atasan, yaitu kondisi hubungan yang terikat antara pemimpin dengan bawahan.
3. Hubungan dengan masyarakat yaitu hubungan kerja sama yang terjadi dengan masyarakat yang berada disekitar lingkungan.

2.1.5 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan konsep yang sering dipakai oleh orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam upaya memajukan keberhasilan

organisasi atau sumber daya manusia. Kinerja akan selalu menjadi isu nyata dalam organisasi karena kinerja merupakan hasil kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi. Setiap organisasi memperhatikan kinerja pegawainya karena baik atau buruknya suatu kinerja akan sangat mempengaruhi organisasi.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan proses atau penampilan hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas pada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi, dengan demikian kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam berkembangnya instansi maupun perusahaan. Berikut beberapa definisi kinerja pegawai menurut para ahli:

Kinerja dapat didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan performance. Siagian (2018) mengemukakan bahwa kinerja atau *performance* adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok individu dalam organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Garry Dessler (2020:87) menyatakan bahwa "*employee engagement is important because it drives performance and productivity*" yang artinya keterlibatan karyawan sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas.

Definisi lain yang dikemukakan menurut Fauzi (2020), kinerja adalah performa kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang atau

produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri pegawai atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan pegawai tentang pekerjaannya itu.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perilaku seseorang dalam pencapaian hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas yang diberikan dan waktu yang telah ditetapkan dalam melaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dimana dia bekerja.

2.1.5.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari manajemen sumber daya manusia organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan penilaian kinerja menurut Chusminah & Haryati (2019:63) pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, dan insentif.
3. Pengembangan sumber daya manusia yang masih dapat dibedakan:
 - a. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 - b. Promosi atau kenaikan jabatan.
 - c. Training
4. Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja.
5. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia,

karir dan keputusan perencanaan sukses.

6. Sebagai alat untuk menguji tingkat kinerja serta membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

2.1.5.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah dikembangkan di bawah pengaruh MBO (*Management by Objectives*). Kadang disebut orientasi pada hasil penilaian karena masukkan kesepakatan tujuan dan penilaian terhadap hasil yang di peroleh terhadap tujuan. Penilaian biasanya di pertahankan dari keseluruhan kinerja dan berkaitan dengan tujuan individu. Penilaian sifat (*trait ratings*) juga di gunakan, namun di ganti dalam beberapa skema berdasarkan penilaian kompetensi (*competency ratings*). Menurut Sedarmayanti (2018:9), menyatakan bahwa manfaat penilaian kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja.

Manfaat adanya penilaian kerja, baik pimpinan maupun pegawai memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan, dan kompetensi atau prestasinya.

2. Memberikan kesempatan kerja yang adil.

Dengan adanya penilaian akurat dapat menjamin pegawai memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian kompensasi.

Melakukan penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.

5. Keputusan promosi dan demosi.

Hasil penelitian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.

6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan.

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi.

Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

2.1.5.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2018:84) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. *Personal Factor*

Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, produktitas, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen seseorang atau individu.

2. *Leadership Factor*

Ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team pemimpin.

3. *Team Factor*

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan dan kerjasama yang diberikan antar rekan

kerja.

4. *System Factor*

Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas kerja yang diberikan organisasi.

5. *Contextual Situational*

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut menurut Enny (2019:25-27) yaitu:

1. Kemauan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau ketrampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Apabila kemampuan dan keahlian digunakan dengan tepat, maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan sesuai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Pengetahuan

Merupakan pengetahuan seseorang tentang pekerjaan, seorang karyawan yang memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaannya akan memberikan hasil yang baik dalam pekerjaannya.

3. Kepemimpinan

Merupakan sikap seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

4. Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Seorang karyawan yang memiliki dorongan yang kuat dari perusahaan dan dari dalam dirinya sendiri maka karyawan akan terdorong untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik.

5. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

2.1.5.5 Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi mempunyai pengertian yaitu suatu batas yang memisahkan keberadaan suatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Suatu indikator tidak selalu menjelaskan keadaan secara keseluruhan tetapi kerap kali hanya memberikan petunjuk atau indikasi tentang keadaan keseluruhan tersebut sebagai suatu pendugaan.

Dimensi dan indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini di ambil dari teori yang di utarakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2018:68), diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa di ukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya.

Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:

- a. Ketelitian
 - b. Keberhasilan
 - c. Kerapihan
2. Kuantitas Kerja yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Dimensi kuantitas kerja di ukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:
- a. Produktivitas
 - b. Kesesuaian
3. Tanggung Jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan oleh pegawai. Dimensi tanggungjawab di ukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:
- a. Rasa tanggungjawab
4. Kerjasama merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Dimensi kerjasama di ukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:
- a. Kekompakan
 - b. Jalinan kerjasama
5. Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah Adapun indikator dari inisiatif yaitu kemandirian dan kemampuan dalam bekerja. Dimensi inisiatif di ukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

a. Kemandirian

Berdasarkan penjelasan mengenai dimensi dan indikator diatas dapat diketahui bahwa ada 5 dimensi dan indikator dari kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian dan digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian. Penelitian terdahulu juga merupakan referensi dan rujukan penulis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yang diteliti serta persamaan dan perbedaan satu sama lainnya guna memperoleh hasil penelitian yang searah dengan peneliti lainnya. Kajian yang digunakan yaitu mengenai lingkungan kerja fisik dan *human relation* yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun yang menjadi peneliti terdahulu pada penelitian ini sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Hanif Fajaruddin, Lubis Anggia Sari, Hadian Arif. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Deli Serdang. Jurnal Ilmu Ekonomi. (2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Deli Serdang.	a. Variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik b. Variabel dependen yaitu kinerja Pegawai	1. Tidak terdapat variabel independen yaitu <i>human relation</i>

No	Peneliti, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2.	D. Indrawan, M. Yogi Pengaruh Rotasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPTD Pal Provinsi Bali. Repository unbi (2023)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tanggerang Selatan.	a. Variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik b. Variabel dependen yaitu kinerja Pegawai	1. Tidak terdapat variabel independen yaitu <i>human relation</i>
3.	Enden Suryati, N. Marlina dan Puspa Mandiri Pengaruh <i>Human Relation</i> (Hubungan Antar Manusia) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Cianjur) <i>INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research</i> Vol. 3 No. 2 (2023)	<i>Human Relation</i> dan Lingkungan Kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.	a. Variabel independen yaitu <i>Human Relation</i> b. Variabel dependen yaitu kinerja Pegawai	1. Terdapat variabel independen yaitu Lingkungan Kerja
4.	Intan Ayu Sekar Kinasih, Slamet Muchsin, Retno Wulan Sekarsari Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kab. Malang). Jurnal Respon Publik. Vol 15, No 2. (2021).	Hasil pengujian lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Malang.	a. Variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik b. Variabel dependen yaitu kinerja Pegawai	1. Terdapat variabel independen yaitu kompetensi

No	Peneliti, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5.	Krisyanto, E. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Bidang Angkutan Kota Tangerang Selatan. Jurnal Ilmiah Hospitality, 11(2). (2022)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tangerang Selatan.	a. Variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik b. Variabel dependen yaitu kinerja Pegawai	1. Tidak terdapat variabel independen yaitu <i>human relation</i>
6.	Alfin Munfarikhah Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja: Studi kasus pada Dinas Pariwisata Kota Batu Repository Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. (2020)	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kota Batu.	a. Variabel independen yaitu <i>human relation</i> b. Variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik c. Variabel dependen yaitu kinerja pegawai	1. Terdapat variabel independen yaitu etos kerja
7.	Lutfi Rohmaniah , Titik Musriati, Mutinda Teguh Widayanto. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo.	Hasil pengujian lingkungan kerja berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo.	a. Variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik b. Variabel dependen yaitu kinerja pegawai	Terdapat variabel independen yaitu motivasi kerja

No	Peneliti, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>JUMAD : Journal Management, Accounting, & Digital Business</i> , 1(3), 321-330. (2023).			
8.	Rastana, I. M., Mahayasa, I. G., & Wina Premayani, N. W. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. WidyaAmrita : Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata. (2021)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja fisik terhadap variabel kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan.	a. Variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik b. Variabel dependen yaitu kinerja Pegawai	1. Terdapat variabel independen yaitu disiplin kerja
9.	Dimas Novianto Prasetyo Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja fisik , Kepemimpinan, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik Repository Universitas Muhammadiyah Gresik (2019)	Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik.	a. Variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik b. Variabel dependen yaitu kinerja Pegawai	1. Tidak terdapat variabel independen yaitu <i>human relation</i>

No	Peneliti, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
10.	<p>Marlius, D., & Sholihat, I.</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.</p> <p>Jurnal Bina Bangsa Ekonomika, 15(2), 703-713. (2022)</p>	<p>Lingkungan kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.</p>	<p>a. Variabel independen yaitu lingkungan kerja Fisik</p> <p>b. Variabel dependen yaitu kinerja pegawai</p>	<p>1. Terdapat variabel independen yaitu lingkungan kerja non fisik</p>
11.	<p>Maslah Hakikih Hasibuan, Alum Kusumah, Khusnul Fikri.</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas PUPRPKPP Pada Sub Bagian Kepegawaian & Umum Provinsi Riau.</p> <p>SNEBA: Proseding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis & Akuntansi. 1. (2023)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPRPKPP Pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Provinsi Riau.</p>	<p>a. Variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik</p> <p>b. Variabel dependen yaitu kinerja Pegawai</p>	<p>1. Terdapat variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
12.	Hariaji, Diqna Mayara Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik. Repository Universitas Muhammadiyah Gresik (2020).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gresik.	a. Variabel independen yaitu lingkungan kerja b. Variabel dependen yaitu kinerja Pegawai	1. Terdapat variabel independen yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja
13.	Nensi, Maryadi, dan Sultan, S. Pengaruh <i>Human Relation</i> , Semangat Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng Cash Flow Jurnal Manajemen, 2(3), (2023)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>human relation</i> berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng	a. Variabel independen yaitu <i>human relation</i> b. Variabel dependen yaitu kinerja pegawai	1. Tidak terdapat variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik
14.	Nasrani Setiawan Junior Tawas, Greis Sendouw, dan Yantje Uhing Pengaruh <i>Human Relation</i> , Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Manado. Jurnal EMBA Vol.10 No.1 (2022).	Pengujian secara parsial <i>human relation</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Manado.	a. Variabel independen yaitu <i>human relation</i> b. Variabel dependen yaitu kinerja pegawai	1. Terdapat variabel independen yaitu kompetensi dan komunikasi

No	Peneliti, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
15.	Nurmala dan Sullaida Pengaruh <i>Human Relation</i> dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara. Jurnal Visioner & Strategis, Vol. 10, No. 2 (2021).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengujian secara parsial <i>human relation</i> berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara.	a. Variabel independen yaitu <i>human relation</i> b. Variabel dependen yaitu kinerja Pegawai	1. Terdapat variabel independen yaitu motivasi kerja
16.	Immanuel Mamarodia, Irvan Trang dan Greis M. Sendow. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan <i>Human Relation</i> terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA Vol.9 No.3 (2021).	Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa <i>human relation</i> berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.	a. Variabel independen yaitu <i>human relation</i> b. Variabel dependen yaitu kinerja Pegawai	1. Tidak terdapat variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik
17.	Efridita Lestari Pengaruh <i>Human Relation</i> , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengujian <i>human relation</i> dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan.	a. Variabel independen yaitu <i>human relation</i> b. Variabel dependen yaitu kinerja Pegawai	1. Terdapat variabel independen yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja

No	Peneliti, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Repository Universitas Tridianti Palembang (2023)			
18.	Ninsri Rahayu Pengaruh Kompetensi, <i>Human Relation</i> , dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar. Repository Universitas Mahasaraswati Denpasar (2023)	<i>Human relation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar.	a. Variabel independen yaitu <i>human relation</i> b. Variabel dependen yaitu kinerja Pegawai	1. Terdapat variabel independen yaitu kompetensi dan motivasi
19.	Putri, Ni Putu Nina Dharma Pengaruh <i>Human Relation</i> , Kondisi Fisik Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Badung. Repository Universitas Mahasaraswati Denpasar. (2021)	Lingkungan kerja fisik dan <i>human relation</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Badung.	a. Variabel independen yaitu <i>human relation</i> b. Variabel dependen yaitu kinerja pegawai	1. Terdapat variabel independen yaitu iklim organisasi

No	Peneliti, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
20.	Winna Rahmawati dan Syarifuddin Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja dan <i>Human Relation</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Putra Utama Pringsewu (2023)	Lingkungan kerja fisik dan <i>human relation</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PT. Citra Putra Utama Pringsewu	a. Variabel independen yaitu Lingkungan Kerja Fisik b. Variabel independen yaitu <i>human relation</i>	1. Terdapat variabel independen kepuasan kerja

Sumber: Jurnal-Jurnal Penelitian, 2023

Berdasarkan Tabel 2.1 penelitian terdahulu, dapat dilihat bahwa telah banyak penelitian yang dilakukan untuk meneliti tentang lingkungan kerja fisik dan *human relation* terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik dan *human relation* secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Dan selain itu, terdapat perbedaan pada penelitian terdahulu dan penelitian saat ini di mana waktu, tempat atau objek penelitian yang berbeda yang dilakukan oleh penelitian terdahulu dan penelitian saat ini.

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2018:60) kerangka pemikiran merupakan suatu model konseptual mengenai teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang lebih diidentifikasi sebelumnya sebagai permasalahan yang penting. Dengan kata lain kerangka pemikiran penelitian merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti. Berdasarkan permasalahan dan teori yang

diuraikan maka kerangka pemikiran ini terdiri dari satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai dan dua variabel bebas yaitu *human relation* dan lingkungan kerja fisik. Selanjutnya ketiga variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*) dapat dijelaskan sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan Kerja Fisik sangatlah mempengaruhi Kinerja Pegawai karena lingkungan kerja fisik yang nyaman dapat membangun gairah kerja juga produktifitas para pegawai. Oleh karena itulah dukungan fasilitas kerja yang cukup dan pemanfaatan fasilitas kerja secara efektif akan dapat mempengaruhi kinerja seseorang, menjadikan gairah kerja sehingga lebih produktif. Setiap organisasi tentu harus menaruh perhatian terhadap lingkungan kerja fisik. Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik dan kondusif akan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai.

Lingkungan sekitar pegawai di tempat kerja dapat memengaruhi cara mereka melakukan tugasnya. Nitisemito (2018), menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hanif Fajaruddin, Lubis Anggia Sari, Hadian Arif (2021) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Deli Serdang, bahwa hasil penelitian ini menjelaskan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut penelitian D. indrawan, M. Yogi (2023) dengan judul Pengaruh

Rotasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPTD Pal Provinsi Bali, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Menurut penelitian Intan Ayu Sekar Kinasih, Slamet Muchsin, Retno Wulan Sekarsari (2021) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Malang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan. Lingkungan kerja fisik merupakan faktor penting yang dapat membangun semangat dalam melaksanakan pekerjaannya dan dapat mendukung meningkatnya kinerja terhadap suatu pekerjaan.

2.2.2 Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja Pegawai

Human relation sangat memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karena suatu instansi dapat berjalan efektif dan efisien karena sumber daya manusia yang mendukung salah satu faktornya adalah hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lainnya dalam kegiatan *human relation* dapat memecahkan masalah-masalah maka untuk meningkatkan kinerja harus adanya hubungan komunikasi yang baik.

Amrullah (2018) *Human Relation* dalam arti sempit adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka

dalam situasi kerja (*work organization*) dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati.

Rendahnya kinerja organisasi salah satunya dipengaruhi oleh adanya faktor *human relation* atau hubungan antara organisasi dengan lingkungan sekitarnya. *Human relation* dalam suatu organisasi sangat diperlukan terutama untuk mendapatkan masukan atau mendapatkan isu-isu yang berkembang dalam masyarakat maupun dalam lingkungan organisasi.

Dengan adanya *human relation*, maka suatu organisasi akan lebih mudah dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan pencapaian kinerja pegawai maupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nasrani Setiawan Junior Tawas, Greis Sendouw, dan Yantje Uhing (2022) dengan judul Pengaruh *Human Relation*, Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Manado menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nensi, S. R., Maryadi, & Sultan, S. (2023) Dengan judul Pengaruh *Human Relation*, Semangat Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Ninsri Rahayu (2023) dengan judul Pengaruh Kompetensi, *Human Relation*, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka dapat dikatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan. *Human relation* merupakan faktor penting yang dapat memecahkan masalah didalam suatu organisasi dan dapat mendukung meningkatnya kinerja kerja terhadap suatu pekerjaan.

2.2.3 Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

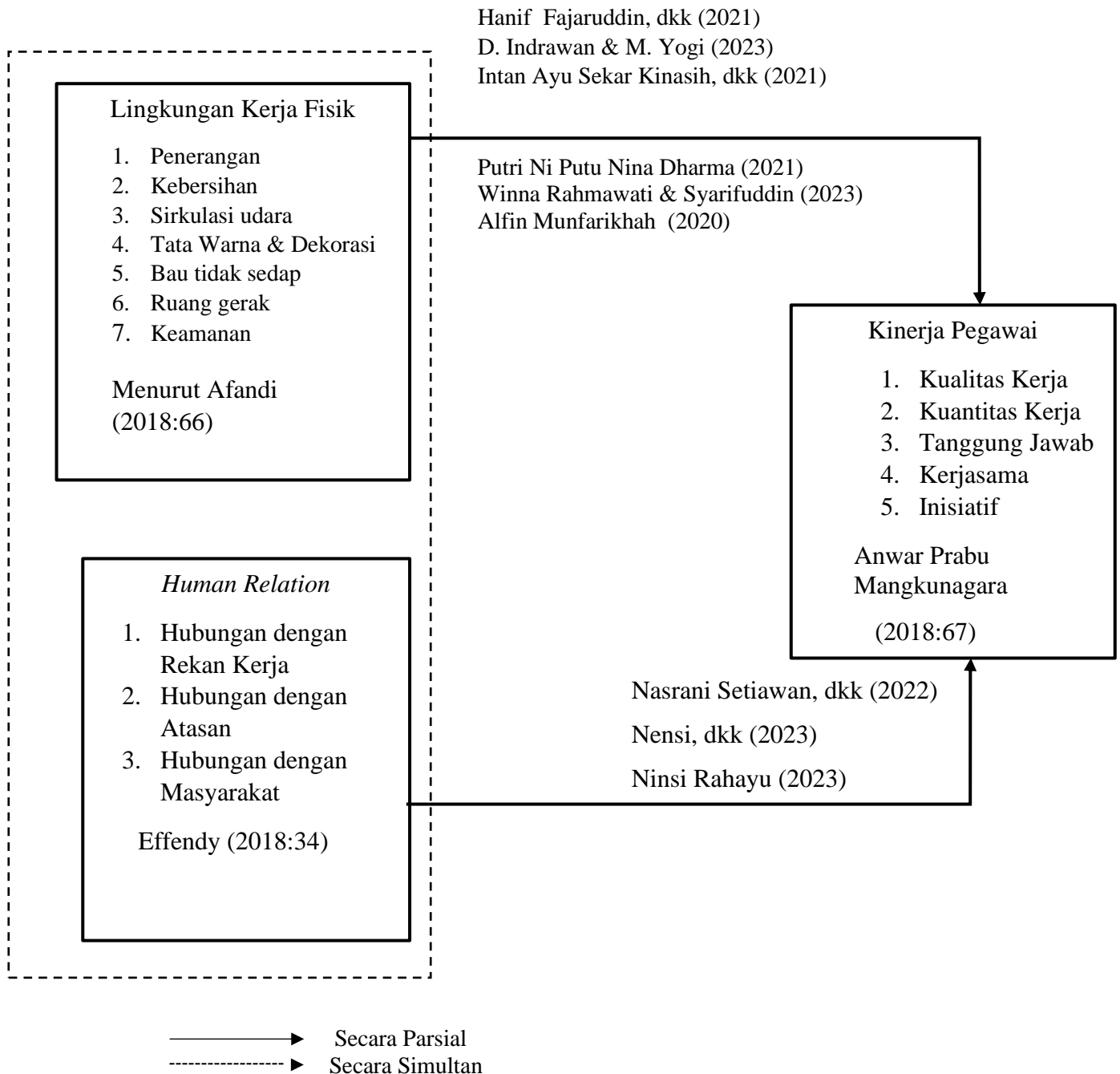
Sarana hubungan yang baik menciptakan kenyamanan dan kesenangan dalam menyelesaikan pekerjaan. *Human relation* sangat memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai dilihat pada komunikasi yang terjalin di lingkungan kerja. Suatu perusahaan maupun instansi dapat berjalan efektif dan efisien karena sumber daya manusia yang mendukung salah satu faktornya adalah hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lainnya dalam kegiatan *human relation* dapat memecahkan masalah-masalah juga dengan adanya fasilitas kerja yang memadai menjadikan para pegawai senang dan semangat untuk bekerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Putri, Ni Putu Nina Dharma (2021) dengan judul Pengaruh *Human Relation*, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Badung. Hasil penelitian menunjukkan jika *human relation* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut Winna Rahmawati dan Syarifuddin (2023) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja dan *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Putera Utama Pringsewu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut Alfin Munfarikhah (2020) dengan judul Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja karyawan melalui etos kerja: Studi kasus pada Dinas Pariwisata Kota Batu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human relation* dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, penulis menduga adanya keterkaitan antara lingkungan kerja fisik dan *human relation* terhadap kinerja pegawai dengan melihat mengembangkan penelitian dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain. Kemudian secara sistematis dapat digambarkan sebuah penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat diajukan suatu hipotesa dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Simultan

Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan *human relation* terhadap kinerja pegawai.

2. Secara parsial

- a. Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

- b. Terdapat pengaruh *human relation* terhadap kinerja pegawai.