# BAB II TINJAUANPUSTAKA

## LingkunganKerjaNon Fisik

* + 1. **DefinisiLingkunganKerjaNon Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antarapegawai dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untukmendapatkan kepuasan. Menurut (Swambawa & Rahyuda, 2016) lingkungankerja adalah suatu tempat atau kondisi dimana pegawai melakukan aktivitassecara baik jika lingkungan tersebut terasa nyaman, aman dan bersih yang nantinya dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Menurut (Norawati, at al. 2021) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasankerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu perusahaan.

Menurut Noorainy (2017) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.MenurutSanjaya&Febrian(2024)LingkunganKerjaNonFisikjuga

14

disebut lingkungan kerja mental. Dengan kata lain, keadaan non fisik disekitarnya tidak bisa secara langsung dirasakan oleh perasaan manusia

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara pegawai dengan pimpinan.

## Unsur-UnsurLingkunganKerjaNonFisik

Menurut (Fitriani, at al. 2018) bahwa ada beberapa unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku pegawai dalam lingkungan kerja non fisik, yaitu sebagai berikut:

1. Pengawasanyangdilakukansecarakontiniudenganmenggunakansistempengawasan yang ketat.
2. Suasanakerjayangdapatmemberikandorongandansemangatkerjayang tinggi.
3. Sistempemberianimbalan(baikgajimaupunperangsanglain)yangmenarik.
4. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
5. Adarasaaman dariparaanggota,baik didalam dinasmaupun diluar dinas.
6. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
7. Paraanggotamendapatperlakuansecaraadildanobjektif.

## Jenis-JenisLingkunganKerjaNonFisik

Menurut (Prangarso & Ramadhayanti, 2016) lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis:

1. Lingkungankerjatemporal
   * Waktujumlah jam kerja

Dalamkebijakankepegawaian Indonesia,standarjumlahjamminimal 35 jam dalam seminggu. Sebaliknya, pegawai yang bekerja kurang dari 35 jamdalamseminggu,dikategorikansetengahpengangguranyang terlihat.

* + Waktuistrahatkerja

Waktu istirahat jam kerja perlu diberikan kepada pegawai - agar mereka dapat memulihkan kembali rasa lelahnya. Dengan adanya waktu istirahat yang cukup, pegawai dapat bekerja lebih semangat dan bahkan dapat meningkatkan produksi serta efisiensi.

1. Lingkungankerjapsikologis
   * Kebosanan

Kebosanan kerja dapat terjadi akibat rasa tidak enak, pekerjaan yang monoton, kurang bahagia, kurang istrahat, dan kelelahan. Untuk mengurangi rasa bosan kerja, perusahaan dapat melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan pegawai, pemberian motivasi dan rotasi kerja.

* + Pekerjaanyangmonoton

Suatu pekerjaan yang sifatnya rutin tanpa variasi akan dapat menimbulkan rasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan akan terasa monoton, sehingga menimbulkan kemalasan yang dapat mengakibatkan kegiatan bekerja berkurang serta menurunnya motivasi kerja pegawai.

* + Keletihan

Keletihan kerja terdiri dari dua macam yaitu keletihan psikis dan keletihan fisiologis. Penyebab keletihan psikis adalah kebosanan kerja sedangkan keletihan fisiologis dapat mengakibatkan meningkatnya kesalahan dalam bekerja, meningkatkan absen, turnover dan kecelakaan kerja.

## IndikatorLingkunganKerjaNonFisik

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

1. Perhatian dan Dukungan Pemimpin yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwapimpinanseringmemberipenghargaandanperhatiansertamenghargai mereka.
2. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara rekan kerja maupun dengan pimpinan
3. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yangsama.
4. Lingkungan kerja hendaknya diciptakan dalam suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

## FasilitasKantor

* + 1. **DefinisiFasilitasKantor**

Fasilitas kerja merupakan semua yang ada di sekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan.Menurut Moenir (2018) fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan.Menurut (Sedarmayanti, 2018) Fasilitas Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Siagian (2017), bahwa pentingnya sarana dan prasarana kerja yang memadai perlu mendapatkan perhatian, dedikasi, kemampuan kerja, keterampilan dan niat yang besar untuk mewujudkan prestasi kerja yang tinggi tidak akan besar manfaatnya tanpa sarana dan prasarana yang dibutuhkan. Agar organisasi dapat berjalan dengan lancar persayaratan minimal sarana danprasarana kerja harus terpenuhi.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kantor adalah suatu sarana prasarana yang dipakai untuk memudahkan serta memperlancarsetiapaktivitas.Semakinlengkapfasilitasyangdisediakanserta

dalam kondisi baik maka akan mendukung jalannya berbagai kegiatan di perusahaan.

## 2.2.2.Jenis-JenisFasilitas Kantor

Menurut(Utami,2019)jenis-jenisfasilitaskerjaterdiridari:

1. PeralatandanMesinadalahkeseluruhanperalatanyangdigunakanuntuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
2. Prasaranamerupakanalat pendukung yangdigunakanmemperlancaraktivitas perusahaan.
3. Perlengkapan kantor yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di kantor.
4. Peralataninventarismerupakanperalatanyangdianggapsebagaialat-alat yang digunakan dalam perusahaan.
5. Tanahadalahasetyangterhamparluasbaikyangdigunakanditempat bangunan maupun lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
6. Bangunan yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
7. Alattransportasiyaitusemuajenisperalatanyangdigunakanuntuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan.

## ManfaatdanFungsiFasilitasKantor

Fasilitas kerja digunakan untuk menunjang kegiatan dan kelancaran pekerjaan yang ada di organisasi. Menurut (Utami, 2019) mengemukakan bahwa fungsi dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Untuk mempersingkat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
2. Meningkatkanproduktivitas,baikbarangmaupunjasa.
3. Kualitasprodukyanglebihterjamin.
4. Lebihmudahdalammelakukanpekerjaan.
5. Menimbulkanrasakenyamananbagiorang-orangyengberkepentingan sehingga dapat emosional.

## IndikatorFasilitasKantor

MenurutRatag(2016)indikatorfasilitaskerjaadalahsebagaiberikut:

* + - 1. SesuaiKebutuhan

Fasilitas kerjayang disediakan dapat di gunakansesuai kebutuhanpegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya.

* + - 1. Peralatandanperlengkapan

Peralatandanperlengkapanyang lengkapakanmenunjang kinerjapegawai menjadi lebih efektif dan efisien.

* + - 1. Mudah Digunakan

Fasilitaskerjayangdisediakansangatmembantudalammenyelesaikan pekerjaan dan haruslah mudah digunakan supaya pekerjaan tidak terhambat.

* + - 1. MempercepatProsesKerja

Fasilitasyangmemadaidanberfungsidenganbaikakanmempercepat pekerjaan dan pegawai dapat memberikan hasil yang terbaik.

## Kinerja Pegawai

* + 1. **DefinisiKinerjaPegawai**

Salah satu faktor yang dianggap sebagai penghambat tujuan perusahaan adalah kurangnya kinerja pegawai pada perusahaan. Menurut Kasmir (2018) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut (Ramadian, at al. 2021), Kinerja merupakan pencapaian kerja seseorang sesuai dengan penugasan, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Pendapat (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan, (Priansa, 2018).

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian pegawaidalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju.

## Faktor-FaktoryangMempengaruhiKinerja Pegawai

Menurut(Simamora,2015),kinerjapegawaidipengaruhiolehtigafaktor,

yaitu:

1. Faktorindividuyangterdiridarikemampuan dan keahlian, latar belakangserta demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsiattitude, personality, pembelajaran sertamotivasi.
3. Faktororganisasiyangterdirisumberdaya,kepemimpinan, penghargaan, struktur serta job design.

Menurut Kasmir (2018) mengemukakan faktor-faktor yangmempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuandan keahlian,
2. Pengetahuan,
3. Rancangankerja,
4. Kepribadian,
5. Motivasi kerja,
6. Kepemimpinan,
7. Gayakepemimpinan,
8. Budayaorganisasi,
9. Kepuasankerja,
10. Lingkungankerja,
11. Loyalitas,
12. Komitmen.

## PengukuranKinerjaPegawai

Organisasi berusaha untuk memuaskan dan mendukung pegawainya untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Penilaian kinerja adalah salah satu fungsi utama dari manajemen Sumber Daya Manusia. Pegawai dalam organisasi akan bekerja dengan lebih baik ketika kinerja mereka dinilai. Penilaian kinerja memainkan peran penting dalam manajemen kinerja. Penilaian kinerjamenurut(GaryDessler, 2016) adalah mengevaluasi kinerja pegawai saat ini dan/atau dimasa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yangdicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

## IndikatorKinerja Pegawai

Menurut(Kasmir,2018), indikatorkinerjasebagaiberikut:

1. Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

1. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas jumlah yang dihasilkan seseorang.

1. Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka akan dianggap kinerjanya kurang baik, demikian sebaliknya, ketepatan waktumerupakandimanakegiatantersebutdapatdiselesaikanatauhasil

produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

1. Pengawasan

Seluruhjenispekerjaanperlumelakukandanmemerlukanpengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.

1. HubunganAntar Pegawai

Penilaiankinerjaseringkalidikaitkandengankerjasamaataukerukunanantar pegawai atau antar pemimpin.

## PenelitianTerdahulu

Adapunpenelitiansebelumnyayangserupadenganpenelitianyang dilakukan peneliti, baik dari jurnal dan skripsi adalah sebagai berikut:

## Tabel 2.1 PenelitianTerdahulu

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Judul,Nama, Tahun** | **Variabel Penelitian** | **Hasil Penelitian** |
| 1. | Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan KepuasanKerja  Terhadap Kinerja Karyawan, (Anam & Rahardja, 2017) | Fasilitas Kerja, LingkunganKerjaNonFisik, KepuasanKerja, KinerjaKaryawan | Hasil penelitian ini menunjukan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesispertama(H1) yang menyatakan fsilitas kerja berpengaruhpositifterhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruhpositifterhadap kinerja karyawan, maka dapat dismpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) yang menyatakanlingkungan  kerja non fisik berpengaruh positifterhadapkinerja |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Judul,Nama, Tahun** | **Variabel Penelitian** | **Hasil Penelitian** |
|  |  |  | karyawan diterima. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.Hasilpenelitianini berdasarkan uji koefisien determinasi (R2) kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dankepuasankerjasebesar  52,2% |
| 2. | Pengaruh Lingkungan Kerja, KepuasanKerjadan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,  (Nabawi, 2019) | Lingkungan Kerja,Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai | Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh tetapi tidak signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawaiberpengaruhpositif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, Kepuasankerjadanbeban  kerja terhadap kinerja pegawaipadaDinas |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Judul,Nama, Tahun** | **Variabel Penelitian** | **Hasil Penelitian** |
|  |  |  | Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat  KabupatenAceh Tamiang |
| 3. | Pengaruh Beban Kerja dan LingkunganKerja Terhadap Kinerja Karyawan (Manulu, 2020) | Beban Kerja, Lingkungan Kerja,Kinerja Karyawan | Berdasarkananalisapada penelitian ini dapat diambilkesimpulan  bahwabebankerjadan lingkungankerjamemiliki pengaruhterhadapkinerja karyawan di PT. Madu NusantaraMedan,halini dapat dilihat dari nilai signifikan dari masing-  masingvariabel. |
| 4. | Pengaruh Lingkungan Kerja FisikDanNonFisik Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery (Pangestuti, 2020) | LingkunganKerja Fisik, Non Fisik, Stres Kerja, KinerjaKaryawan | Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukandapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja nonfisik dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadapkinerja karyawan. Sehinggaapabila lingkungan kerja non fisik tersedia dengan baik dan membuat karyawan nyaman makakinerjakaryawanakan naik dan apabila karyawan mengalami stres dantekananyangtinggidengan pengelolaanyang tepat akan meningkatkan kinerjakaryawan. dengan hasil penelitian ini maka diharapkan pihak perusahaan harus lebih memperhatikan faktor- faktor pada lingkungankerja non fisik guna lebih meningkatkan lagi kinerja karyawan serta stres kerja yang dikeola dengan baik mampu berpengaruh positifterhadapkinerja  karyawansehinggaharus |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Judul,Nama, Tahun** | **Variabel Penelitian** | **Hasil Penelitian** |
|  |  |  | dipertahankan dan  ditingkatkan lagi pengelolaan stres kerja pada Pabrik Suka Rasa Bakery. |
| 5. | Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di PT Kawan Lama SejahteraSurabaya, (Hazmi, 2021) | Fasilitas Kerja, LingkunganKerja Non Fisik, Kinerja Pegawai | Berdasarkan analisis dan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat diambilkesimpulanbahwa:  1) Secara parsial fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya, 2) Secara parsial lingkungan kerja non fisik memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya, 3) Penyediaan fasilitas kerja yang memadai, lengkap dan terpelihara serta keadaan lingkungan kerja non fisikdi kantor yang baik dan kondusif secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT.KawanLamaSejahtera  Surabaya. |
| 6. | *The Influence of Workload, Non- Physical Work Environment and Remunerationonthe Performance of Lecturers*  (Siwalette,etal 2023) | *Workload, Non- Physical Work Environmentand Remunerationon the Performance of Lecturers* | Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah: Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja. |
| 7. | *The Influence of Compensation,Non-*  *PhysicalWork Environment,* | *Compensation, Non-Physical*  *Work Environment,* | Hasil penelitian membuktikan bahwa 1.  Kompensasi berpengaruh positifsignifikanterhadap |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Judul,Nama, Tahun** | **Variabel Penelitian** | **Hasil Penelitian** |
|  | *Workload, and Motivation on Employee Performance* (Talakua,etal2024) | *Workload,and Motivation on Employee Performance* | kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. 4. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Saran bagi peneliti selanjutnya: dapat mempelajari konsep ini dengan menambahkan variabel Budaya Organisasi, atau memperluas objek penelitian lebih lanjut dan menggunakan metode  analisisdatalainnya. |

Sumber:HasilPenelitian,2024

Dari hasil beberapa penelitian terdahulu, yang sesuai dan relevan dengan penelitian yang saat ini dilakukan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Anam dan Rahardja (2017) dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Persamaan penelitian yang saat ini dilakukan dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti mengenai lingkungan kerja non fisik dan fasilitas kerja terhadap kinerja. perbedaannyaterletakpada lokasipenelitianterdahuludanpenelitian yangsaatini dilakukan yaitu penelitian yang sebelumnya dilakukan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. Sedangkan penelitian yang saat ini dilakukan pada Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai.

## Kerangka Konseptul

Menurut Arikunto (2017) Kerangka konseptual/kerangka berfikir merupakan model konseptual tentangbagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Menurut (Swambawa & Rahyuda, 2016) lingkungan kerja adalah suatu tempat atau kondisi dimana pegawai melakukan aktivitas secara baik jika lingkungan tersebut terasa nyaman, aman dan bersih yang nantinya dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Noorainy (2017) indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja non fisik adalah perhatian dan dukungan pemimpin, kelancaran komunikasi, perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama dan lingkungan kerja hendaknya diciptakan dalam suasana kekeluargaan. Hasil penelitian ini sebelumnya sudah dilakukan olehAnam & Rahardja (2017), Hazmi, (2021), Nabawi, (2019), Manulu, (2020), Pangestuti,(2020),Talakua*,etal* (2024),Siwalette,*etal* (2023) yangmenjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, semakin baik lingkungan kerja non fisik yang diberikan serta diciptakan para pegawai di instansi maka akan berdampakterhadap kinerja yang semakin maksimal.

Menurut Moenir (2018) fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Ratag (2016) indikator fasilitas kerja adalahkebutuhanfasilataskerja,peralatandanperlengkapan,mudahdigunakan

dan mempercepat proses kerja. Hasil penelitian ini sebelumnya dilakukan oleh Anam & Rahardja (2017), Hazmi, (2021) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Maka dari itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai didalam suatu instansi, maka harus dapat memenuhi fasilitas kerja yang mendukung untuk pegawai melakukan pekerjaan hingga selesai.

Menurut Kasmir (2018) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yangdiberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut (Kasmir, 2018), indikator kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu, pengawasan dan hubungan antar pegawai. penelitian ini sebelumnya sudah dilakukan oleh Anam & Rahardja (2017), Hazmi, (2021), Nabawi, (2019), Manulu, (2020), Pangestuti, (2020), Talakua*, et al* (2024), Siwalette, *et al* (2023) yangmenjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H4

**KinerjaPegawai (Y)**

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Waktu
4. Pengawasan
5. HubunganAntar Pegawai

Sumber: Kasmir(2018)

H1

H2

H3

**FasilitasKantor (X2)**

1. SesuaiKebutuhan
2. Peralatan dan perlengkapan yang lengkap
3. MudahDigunakan
4. Mempercepat Proses Kerja

Sumber: Ratag(2016)

**LingkunganKerjaNon Fisik**

**(X1)**

1. Perhatian dan DukunganPimpinan
2. Kelancaran Komunikasi
3. Hubungan dengan sesama rekan kerja
4. Hubungan dengan atasan ataupun bawahan

Sumber: Noorainy(2017)

## Gambar2.1.KerangkaKonseptual

**Keterangan**

: Uji parsial variabel lingkungan kerja non fisik (X1) dan fasilitaskantor (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

: Uji simultan variabel lingkungan kerja non fisik (X1) dan fasilitas kantor (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Dari kerangka konseptual diatas, maka dapat dijelaskan bahwaterdapat dua variabel independen yaitu lingkungan kerja non fisik (X1) dan fasilitaskantor(X2)Selanjutnyaterdapatsatuvariabeldependenyaitu

kinerjapegawai(Y).Berdasarkankerangkakonseptualtersebut,penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

## Hipotesis

Sujarweni (2019) menjelaskan, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan judul penelitian ini, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1:Diduga ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai.

H2:Diduga ada pengaruh positif dan signifikan dari fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai.

H3:Diduga ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja non fisik dan fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai.