

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam aktivitas perusahaan. Tanpa adanya peran manusia maka suatu perusahaan maupun organisasi tidak akan dapat dijalankan. Hal ini didukung oleh pendapat Harrington Emerson dalam Phiffner John F.(1960) yakni, “manajemen mempunyai lima unsur diantaranya; *men*(manusia), *money*(uang), *materials*(material), *machines*(mesin), *methods*(metode)”. Didalam prakteknya, sumber daya manusia dikelola oleh fungsi manajemen yang berupaya untuk menjalankan tujuan atau hal yang akan dicapai suatu perusahaan. Pengelolaan sumberdaya yang baik akan memberikan hasil efektif dan efisien terhadap usaha yang akan dijalankan, dan sebaliknya jika pengelolaan sumber daya yang kurang baik dapat menimbulkan permasalahan yang akan menghambat tujuan perusahaan. Dalam suatu unit usaha, secara umum peran manajemen sumber daya manusia adalah mengatur pengelolaan buruh, karyawan, manajer, dan tenaga kerja lainnya. Peranan individu hingga kelompok sangat penting dalam suatu organisasi. maka dari itu perusahaan berupaya untuk mengelolan sumberdaya manusia yang baik untuk menghasilkan kinerja karyawan yang optimum.

Menurut Mangkunegara (2013) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini sependapat dengan Robbins (2008) yang menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya. Maka dapat digaris bawahi mengenai kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Pada umumnya, struktur organisasi dalam suatu perusahaan memiliki manajer dari masing-masing divisi bergantung pada model pekerjaannya. secara garis besar manajer sumberdaya manusia memiliki peran pengelolaan sumberdaya manusia atau seluruh karyawan guna mewujudkan misi perusahaan.

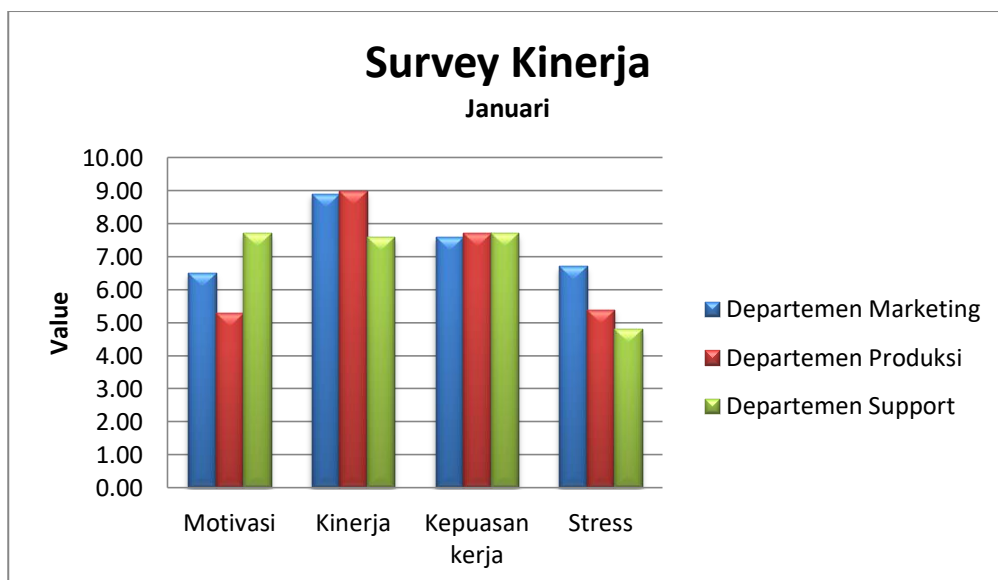
Dalam melaksanakan pekerjaannya, terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sumberdaya manusia pada suatu organisasi. ada yang berasal dari eksternal maupun internal organisasi itu sendiri. adapun aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja diantaranya kemampuan dan keahlian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, loyalitas, disiplin kerja, dan lainnya. satu dari sekian faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. diharapkan melalui pemberian atensi terhadap lingkungan kerja akan mampu meningkatkan antusiasme dalam bekerja. jika semangat yang karyawan miliki tinggi maka produktivitasnya pun akan tinggi. dan bilamana hal ini berlangsung dengan baik maka pencapaian tujuan dari perusahaan akan berjalan dengan lancar,.

Definisi lingkungan kerja menurut Nitisemito (1986:183), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan

yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya”. Dalam dialam suatu organisasi, lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja-non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang nampak dan membentuk keadaan disekitar tempat kerja. Lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak. Lingkungan kerja fisik sangat penting untuk diperhatikan karena mempunyai peranan yang mendukung sumberdaya manusia dalam menjalankan tugas serta kewajiban yang diberikan organisasi. lingkungan kerja fisik yang utama harus memiliki standar keamanan dan keselamatan kerja ditambahkan dengan beberapa perlengkapan yang sesuai dengan kebutuhan desain pekerjaan. semakin terpenuhinya kelengkapan dalam berkerja maka akan menciptakan kinerja yang baik dan tidak ada hambatan dalam bekerja.

Lingkungan kerja non fisik merupakan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi gerak maupun tindakan individu di tempat kerjanya. Lingkungan kerja non fisik pada umumnya membahas tentang hubungan personal antar rekan kerja maupun atasan. Menurut Ballback (1999:24), “lingkungan kerja non-fisik adalah budaya organisasi, bisa diidentifikasi dengan mengamati perilaku orang di tempat kerja ketika ataupun setelah bekerja”. lingkungan kerja non-fisik dapat dipengaruhi pula oleh budaya perusahaan serta nilai-nilai normatif yang dipegang oleh masing-masing individu dan saling berhubungan pada tempat kerja tersebut. Maka pentingnya menciptakan suasana lingkungan kerja non-fisik yang aman dan

nyaman guna memaksimalkan kinerja karyawan di tempat kerja. Manajemen sumber daya manusia berperan dalam pemeliharaan sumber daya manusia. Hal tersebut dapat dilakukan jika hubungan yang terjalin antar rekan kerja sehat. maka dari itu manajer sumberdaya manusia pada perusahaan haruslah tenaga ahli pada bidangnya.



Sumber : Archive PT. Bonli Cipta Sejahtera, diolah oleh peneliti

Gambar 1. 1. Grafik Kinerja

Penelitian ini menggunakan objek penelitian PT. Bonli Cipta Sejahtera yang terletak di Jalan Bojong Koneng No. 8b – Kec. Cibeunying kidul, Kota Bandung. PT. Bonli Cipta Sejahtera merupakan Perusahaan yang bergerak pada Industri rumahan yang memulai awal karirnya dengan memproduksi *home-made cookies* untuk lebaran. saat masyarakat lebih mengenal dengan merek Ina Cookies. Perusahaan telah berdiri lebih dari 20

tahun, sehingga dapat dikatakan sebagai pencetus industri kue kering rumahan di Indonesia. PT. Bonli Cipta Sejahtera memiliki lebih dari 300 *direct reseller, counter, booth* pameran yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. seiring perkembangan zaman, PT. Bonli Cipta Sejahtera telah memiliki unit bisnis lain yaitu *Detuik Resto & Resort, Two Sister Cake, dan Ina Tisane*.

Setiap dua semester sekali, manajer HR perusahaan melakukan survey guna mengetahui seberapa jauh kenyamanan karyawan berada di tempat kerja. Pada grafik tersebut didefinisikan bahwa, pemberian motivasi yang tepat pada karyawan diharapkan akan meningkatkan minat dan kinerja yang baik. sebagai faktor yang terus diberi stimulus, manajer perlu mensiasati setidaknya hal-hal yang menopang karyawan untuk bekerja. walaupun tidak seluruh dari keperluan karyawan terpenuhi dikarenakan kebutuhan bersifat subjektif. pengendalian stress diupayakan dengan menciptakan lingkungan kerja yang sesuai terkendali dan nyaman oleh seluruh karyawan pabrik maupun kantor secara detil mulai dari lingkungan kerja secara fisik dan non fisik.

Manager PT. Bonli Cipta Sejahtera (InaCookies) mengatakan bahwa perusahaan harus mampu bersaing terhadap persaingan perusahaan lain yang bergerak pada unit bisnis serupa, serta adaptif terhadap kemajuan teknologi yang terus berkembang hingga saat ini. Salah satu caranya adalah dengan membentuk tim pengembang bisnis perusahaan dalam berinovasi untuk menciptakan produk baru serta memperluas jaringan distribusi di Indonesia. Hingga saat ini, produk Ina Cookies sudah tersebar dan terkenal di

masyarakat Indonesia. Dalam upaya mempertahankan citra merek incookies yang sudah melekat pada masyarakat. Incookies harus mampu mengupayakan kinerja terbaik yang dihasilkan oleh setiap tenaga kerja. Mulai dari departemen yang mengurus strategi perusahaan, hingga departemen produksi. Kerja sama tim yang baik perlu diciptakan dalam lingkungan pekerjaan demi mewujudkan visi perusahaan. Output dari kinerja yang baik tidak terlepas dari terciptanya lingkungan kerja yang sehat. Maka standar K3 (Keamanan dan Keselamatan Kerja) sangat diperhatikan perusahaan. Serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dalam setiap desain pekerjaan sangat dibutuhkan dan diterapkan sebaik baiknya oleh perusahaan. Tidak lepas dari peran manajemen sumberdaya manusia mengelola tenaga kerja dalam menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman dan tentram.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka dari itu peneliti tertarik untuk mendalami masalah-masalah yang terkait dengan kinerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap karyawan PT. Bonli Cipta Sejahtera yang hasilnya akan dituangkan kedalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi pada PT. Bonli Cipta Sejahtera Kota Bandung”** .

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan menjadi prioritas utama perusahaan. hal tersebut bertujuan untuk menjaga kualitas serta kuantitas produk yang diciptakan. sehingga produk yang sampai ditangan konsumen memiliki nilai produk tinggi terhadap citra merek.
2. Penilaian kinerja harus selalu terkontrol sesuai dengan standar perusahaan. peran manajer sumber daya manusia berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar terjaganya kestabilan emosional serta kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan.
3. Level produktif dari tenaga kerja tidak selalu berada di puncaknya. oleh karena itu manajer sumber daya manusia perlu merancang strategi dalam meningkatkan etos kerja karyawan.
4. Pengadaan infrastruktur dan fasilitas guna menunjang pekerjaan seluruh pegawai perlu dikembangkan, hal tersebut diungkapkan oleh beberapa staff bahwa lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja perlu ditambahkan beberapa perbaikan.
5. Terdapat *gap* komunikasi yang diasumsikan terjadi dari hubungan antar rekan kerja, status sosial, lingkungan sosial yang berlangsung pada perusahaan.
6. Kurangnya menghargai privasi individu, beberapa karyawan merasa terganggu dengan sikap yang muncul mengenai transparansi dari aspek gaya hidup pribadi, hubungan pribadi, gaji, serta hal-hal yang bersifat sensitif. hal ini di khawatirkan lingkungan kerja pada perusahaan menjadi tidak nyaman.

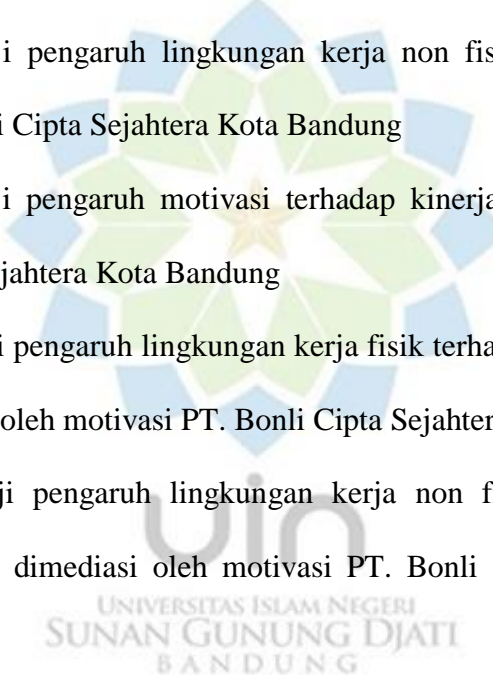
7. Sebagian pegawai berpendapat, sulit untuk memperoleh kenaikan jabatan dikarenakan perasaan tidak enak yang timbul melalui hubungan emosional antar rekan kerja

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka perumusan masalah yang akan disampaikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bonli Cipta Sejahtera Kota Bandung
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT. Bonli Cipta Sejahtera Kota Bandung
3. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bonli Cipta Sejahtera Kota Bandung
4. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT. Bonli Cipta Sejahtera Kota Bandung
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bonli Cipta Sejahtera
6. Apakah motivasi memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Bonli Cipta Sejahtera Kota Bandung
7. Apakah motivasi memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Bonli Cipta Sejahtera Kota Bandung

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Bonli Cipta Sejahtera Kota Bandung
 2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi pada PT. Bonli Cipta Sejahtera Kota Bandung
 3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Bonli Cipta Sejahtera Kota Bandung
 4. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi pada PT. Bonli Cipta Sejahtera Kota Bandung
 5. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bonli Cipta Sejahtera Kota Bandung
 6. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan jika dimediasi oleh motivasi PT. Bonli Cipta Sejahtera Kota Bandung
 7. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan jika dimediasi oleh motivasi PT. Bonli Cipta Sejahtera Kota Bandung
- 

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk Perusahaan, sebagai masukan maupun bahan pertimbangan yang dapat dikelola dikemudian hari oleh perusahaan

- b. Untuk Universitas, sebagai kontinuitas penelitian lingkungan kerja yang dapat digunakan sebagai riset ilmiah oleh mahasiswa pada tahun mendatang.
- c. Untuk Peneliti, sebagai representasi ilmu yang telah di tempuh selama kuliah serta menjadikan karya ilmiah ini berguna bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan, untuk mengetahui sejauh mana Lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap kinerja. Baik itu di intervensi oleh motivasi mau pun tidak.
- b. Bagi pembaca, sebagai bahan referensi ilmiah bagi peneliti selanjutnya.

F. Kerangka Berfikir

Menurut Uma Sekaran (2003) dalam bukunya mengemukakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal penting”. Maka kerangka berfikir mendeskripsikan hubungan yang berpengaruh terhadap variabel yang akan diteliti maupun diukur. Hal tersebut dijelaskan secara singkat berupa argumentasi logis, sebab akibat, dan pendapat penelitian terdahulu.

1. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak pada waktu yang lama, hal ini karakteristik lingkungan kerja fisik dapat secara langsung mempengaruhi pola aktivitas kerja serta sebagai penunjang pekerjaan. Seperti yang dikemukakan Sedarmayanti (2011), bahwa lingkungan kerja fisik memiliki unsur-unsur yang perlu diperhatikan diantaranya, penerangan, suhu dan udara, kebisingan, warna, bau bauan, dekorasi serta keamanan faktor keamanan. lingkungan kerja fisik dapat dikatakan layak jika sesuai dengan standar K3 (keamanan, keselamatan kerja)

2. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja pada suatu perusahaan tentunya harus mempunyai peran dalam mendukung kelancaran gerak laju maupun produktivitas perusahaan. Hal tersebut hanya dapat diraih melalui peran manusia yang berkontribusi secara teratur dalam lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja non fisik mengacu pada budaya organisasi yang mempunyai nilai-nilai normatif dalam organisasi. Menurut Sedarmayanti (2001:31), “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”. Kerjasama serta hubungan antar rekan kerja dapat diidentifikasi dengan mengamati

perilaku orang ditempat kerja ketika sedang bekerja atau setelah bekerja. budaya organisasi dapat muncul dari struktur organisasi serta

3. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi karyawan.

Lingkungan kerja yang berada disekitar tempat kerja dan bersifat nampak memiliki peran yang mendukung jalannya pekerjaan. lingkungan kerja fisik dapat berupa fasilitas, suasana, serta kondisi yang ada dalam tempat kerja. Motivasi berfungsi sebagai dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu, baik itu yang diinginkan maupun hal yang bersifat kebutuhan. Menurut Sedarmayanti (2011:28), “manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapainya suatu hal yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai”. Kondisi lingkungan kerja fisik yang sesuai dengan pekerjaan, akan membantu meringankan pekerjaan yang dijalankan karyawan. Motivasi dinilai sebagai instrument yang bersifat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Diharapkan bahwa kesesuaian lingkungan kerja fisik terhadap kebutuhan pekerjaan akan memperoleh motivasi kerja pada karyawan.

4. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi.

Lingkungan kerja non-fisik, merupakan salah satu faktor dari keberhasilan kerja baik secara individu maupun kelompok yang ada didalam tempat kerja. Lingkungan kerja non-fisik menjelaskan tentang hal-hal yang dapat mempengaruhi seorang karyawan yang bersumber dari dirinya maupun orang lain. Hubungan antar rekan kerja yang baik, diperlukan untuk menciptakan suatu lingkungan kerja yang nyaman dan aman tanpa tekanan

personal. Karyawan maupun atasan perlu menciptakan suasana bekerja yang nyaman untuk mendukung perusahaan dalam mewujudkan visi dan misinya. Maka dari itu tercipta nilai-nilai budaya yang bersumber dari karakteristik masing-masing individu. Nilai budaya tersebut dapat tercipta dari kesepakatan dalam meraih tujuan bersama. Lingkungan kerja non-fisik dapat dikatakan mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Besar kecilnya pengaruh tersebut akan dapat terlihat dengan pengukuran yang dilakukan manajer personalia

5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tindakan seseorang dalam bekerja tentu didasari oleh motivasi yang sesuai dengan persepsi seseorang tersebut. Didalam buku Delta Publishing (2006:23), "*motivation as the process of arousing, directing, and maintaining behavior toward agoal*". (motivasi sebagai proses membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku untuk menuju suatu tujuan). Ketika seseorang itu bekerja pada suatu organisasi maupun perusahaan, tentu ia akan diberikan kontrak kesepakatan mengenai tugas dan kewajiban yang harus dilakukan dalam pekerjaan. Jika teori maslow mengatakan bahwa motivasi seseorang didasari oleh hierarki kebutuhan, maka mau atau tidak seorang akan bekerja untuk mencukupi kebutuhan dasarnya.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang berupa kualitas dan kualitas suatu produk. Penilaian kinerja akan dilakukan melalui beberapa indikator yang telah diciptakan oleh masing-masing perusahaan atau

dengan standar yang sudah ada. Didalam proses menghasilkan suatu produk , karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Apapun tugas yang diberikan asalkan produksi pada perusahaan mencapai target. Oleh karena itu motivasi mempengaruhi karyawan secara personal. Motivasi dapat mempengaruhi seseorang tentang besar atau kecilnya output yang karyawan keluarkan berdasarkan persepsi karyawan tersebut

6. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja yang di-mediasi oleh motivasi.

Lingkungan kerja fisik pada dasarnya merupakan segala sesuatu yang bersifat fisik dan berfungsi sebagai pendukung dari peran kinerja itu sendiri. Dalam konteks ini motivasi bertujuan untuk menstimulus apakah pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja diperkuat oleh motivasi. penelitian yang dilakukan oleh Benni el. (2015) mengatakan bahwa hasilnya lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, namun pengaruhnya tidak sekuat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi. Oleh karena itu diharapkan dengan adanya faktor faktor lingkungan kerja akan memperoleh hasil yang optimum. Sebab motivasi karyawan memiliki ekspektasi antara lingkungan kerja yang dibayangkan dengan beban pekerjaan.

7. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja yang di-mediasi oleh motivasi.

Didalam pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja Pola hubungan yang baik diperlukan dalam mendukung kondisi dan suasana

kerja. Lingkungan yang sehat, aman dan nyaman, akan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Lingkungan kerja non-fisik melibatkan hal utama yakni hubungan antar rekan kerja yang dialami seseorang pegawai. Serta suasana dan kondisi lingkungan yang dapat mempengaruhi seseorang individu tersebut. Peran motivasi disini untuk menguji apakah kinerja dapat ditingkatkan jika peran motivasi dilibatkan. Didalam pengaruh motivasi diantaranya terdapat dukungan manajer yang diperlukan kepada karyawannya untuk meningkatkan kinerja.

G. Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian penulis dan ditampilkan dalam bentuk tabel.

Tabel 1. 1. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Ferry Moulana, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja(Studi Pada	Lingkungan Kerja (X), Kinerja (Y), Motivasi (Z)	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif

		Karyawan Pt. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang		terhadap kinerja dan motivasi
2.	Bayu Dwilaksono Hanafi (2017)	Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI <i>Life Insurance</i>	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja (Y) Kepuasan Kerja (Z)	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan

				signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Virgiyansi, Bambang Swasto Sunuharyo (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City)	Lingkungan Kerja Fisik (X1) Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Benny Setyadi, Hamidah Nayati Utami, Gunawan Eko Nartjahjono (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan	Lingkungan Kerja Fisik (X1), Lingkungna Kerja Non Fisik (X2), Motivasi Kerja (Y2), Kinerja	Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja,

		PT. Bank BRI, Tbk. Cabang Bogor)	Karyawan (Y1)	lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerjafisik dan non fisik berpengaruh secara tidak langsung dibandingkan dengan pengaruh langsung.
5	Audrey Josephine Dan Dhyah Harjanti (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)	Lingkungan Kerja (X), Motivasi Kerja (Z), Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang di- <i>intervening</i> oleh motivasi

6	Ken Etika Prabaningtyas, Indi Djastuti (2019)	Analisis pengaruh lingkungan fisik dan lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi (studi pada karyawan bagian penunjang RSUD dr.Ashari Pematang	LK. Fisik (X1), LK NonFisik (X2), Kinerja (Y), motivasi (M)	X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Begipula variabel X1 terhadap M dan X2 terhadap M. serta variabel mediasi berpengaruh dalam memediasi variabel Independen terhadap Dependen.
---	---	--	---	---

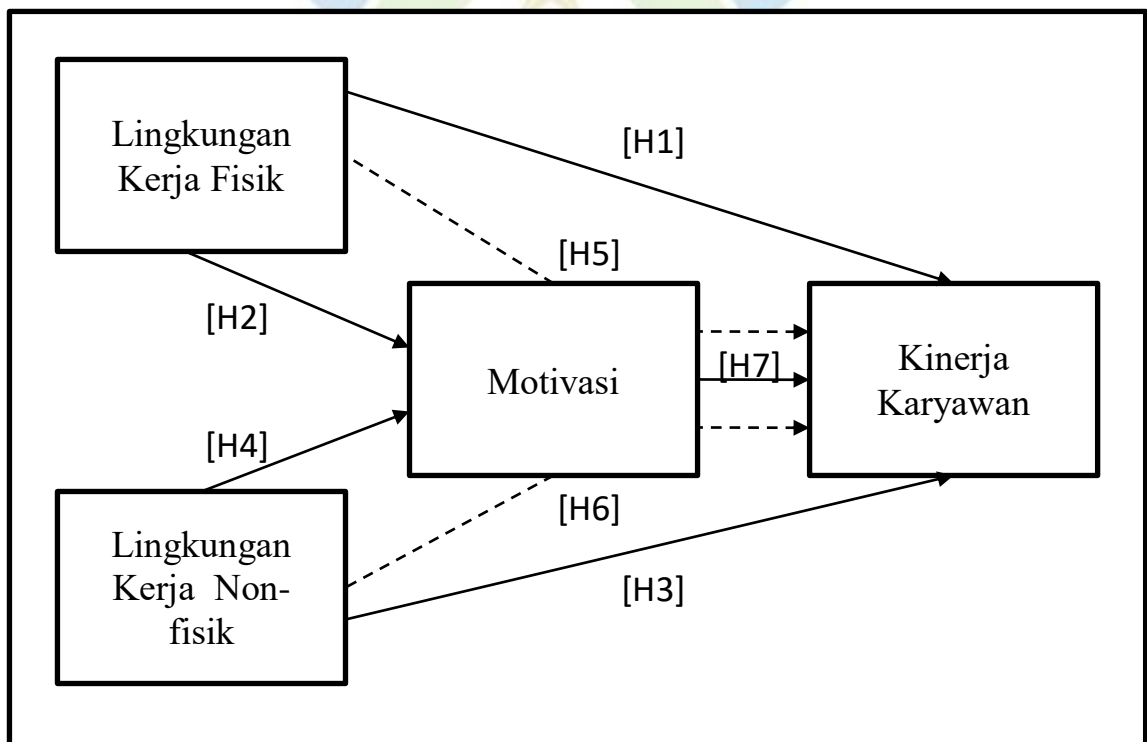
H. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dalam kerangka pemikiran, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis 1: Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
2. Hipotesis 2: Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi
3. Hipotesis 3: Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

4. Hipotesis 4: Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
5. Hipotesis 5: Motivasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
6. Hipotesis 6: Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan
7. Hipotesis 7: Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hipotesis penelitian yang disimulasikan, maka gambaran model penelitian sebagai berikut :



Sumber : Dibuat oleh peneliti (2021)

Gambar 1. 2. Model Penelitian