

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1. Tinjauan tentang Koperasi

1. Pengertian Koperasi

Anoraga & Ninik Widiyanti (2007) berpendapat bahwa koperasi berasal dari perkataan *co* dan *operation*, yang mengandung arti bekerja sama untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, koperasi adalah suatu perkumpulan yang beranggotakan orang-orang atau badan-badan yang memberikan kebebasan masuk dan keluar sebagai anggota, dengan bekerja sama secara kekeluargaan menjalankan usaha, untuk mempertinggi kesejahteraan jasmaniah para anggotanya. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2012 sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 25 tahun 1992 tentang Pengkoperasian Koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum Koperasi, dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip Koperasi.

2. Nilai yang Dianut Koperasi

Undang Nomor 17 Tahun 2012 tentang Pengkoperasian, menyebutkan bahwa nilai yang mendasari kegiatan Koperasi yaitu:

- a. kekeluargaan;
- b. menolong diri sendiri;
- c. bertanggung jawab;
- d. demokrasi;
- e. persamaan;
- f. berkeadilan; dan
- g. kemandirian.

Sedangkan nilai yang diyakini Anggota Koperasi yaitu:

- a. kejujuran;
- b. keterbukaan;
- c. tanggung jawab; dan
- d. kepedulian terhadap orang lain.

3. Prinsip Koperasi

Undang Nomor 17 Tahun 2012 tentang Pengkoperasian, menyebutkan bahwa prinsip Koperasi meliputi yaitu:

- a. Keanggotaan Koperasi bersifat sukarela dan terbuka;
- b. Pengawasan oleh Anggota diselenggarakan secara demokratis;
- c. Anggota berpartisipasi aktif dalam kegiatan ekonomi Koperasi;
- d. Koperasi merupakan badan usaha swadaya yang otonom, dan independen;
- e. Koperasi menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi anggota, pengawas, pengurus, dan karyawannya, serta

memberikan informasi kepada masyarakat tentang jati diri, kegiatan, dan kemanfaatan koperasi;

- f. Koperasi melayani anggotanya secara prima dan memperkuat Gerakan Koperasi, dengan bekerja sama melalui jaringan kegiatan pada tingkat lokal, nasional, regional, dan internasional; dan
- g. Koperasi bekerja untuk pembangunan berkelanjutan bagi lingkungan dan masyarakatnya melalui kebijakan yang disepakati oleh Anggota.

4. Jenis-Jenis Koperasi

Adapun beberapa jenis-jenis koperasi menurut Undang Nomor 17 Tahun 2012 tentang Pengkoperasian, yaitu:

- a. Koperasi konsumen

Koperasi konsumen menyelenggarakan kegiatan usaha pelayanan di bidang penyediaan barang kebutuhan Anggota dan non-anggota.

- b. Koperasi produsen

Koperasi produsen menyelenggarakan kegiatan usaha pelayanan di bidang pengadaan sarana produksi dan pemasaran produksi yang dihasilkan anggota kepada anggota dan non-anggota.

c. Koperasi jasa

Koperasi jasa menyelenggarakan kegiatan usaha pelayanan jasa non-simpan pinjam yang diperlukan oleh anggota dan non-anggota.

d. Koperasi Simpan Pinjam

Koperasi Simpan Pinjam menjalankan usaha simpan pinjam sebagai satu-satunya usaha yang melayani anggota.

2.1.2. Tinjauan tentang Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2012). Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2013). Kinerja sering didefinisikan hanya dalam pencapaian tujuan yang dapat diukur. Tapi kinerja adalah masalah tidak hanya dari apa yang orang mencapai tapi bagaimana mereka mencapainya. Dengan demikian, kinerja akan terhubung dengan prestasi, pelaksanaan, dan melaksanakannya. Suatu hasil dari kinerja dapat juga berkaitan dengan perilaku yang tepat, perilaku tersebut

terutama dalam kebijaksanaan, dan penggunaan efektif pengetahuan yang diperlukan, keterampilan, dan kompetensi (Suryadana, 2015).

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013), faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*).

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan Astari (2020) menyebutkan bahwa faktor yang menyebabkan perilaku dan kinerja terdiri dari:

a. Individu

Faktor individu atau yang lebih dikenal dengan internal, terdiri dari pengetahuan, beban kerja, kepuasan, latar belakang, karakteristik atau demografi.

b. Organisasi

Faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, supervisi, imbalan atau insentif, kebijakan, struktur organisasi, desain pekerjaan (kerja sama tim).

c. Psikologis

Faktor psikologi yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, dan belajar.

3. Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja menurut Wirawan (2012) adalah unsur-unsur dalam pekerjaan yang menunjukkan kinerja seorang karyawan. Secara umum, indikator dimensi kerja dikelompokkan menjadi tiga jenis:

a. Hasil kerja

Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.

b. Perilaku kerja

Ketika berada ditempat kerja, seorang karyawan mempunyai dua perilaku yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, sedangkan perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan misalnya disiplin, ketelitian, kerja sama, dan sebagainya.

c. Sifat pribadi

Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan, adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya seperti pengetahuan, kejujuran, keterampilan, keberanian, kebersihan, kerajinan, kesabaran, kecerdasan, dan kemampuan beradaptasi.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Secara umum Sutrisno (2013) menyatakan empat aspek dalam mengukur kinerja karyawan, antara lain:

a. Kualitas

Kualitas menerangkan tentang seberapa baik kinerja karyawan, seperti jumlah kesalahan dan ketepatan dalam melakukan tugas. Apabila karyawan jarang melakukan kesalahan dalam bekerja, berarti menunjukkan bahwa kualitas karyawan tersebut sudah baik. Begitu pula sebaliknya, apabila karyawan sering melakukan kesalahan dalam bekerja, menunjukkan bahwa kualitas karyawan tersebut kurang baik. Apabila kualitas karyawan sudah baik, maka kinerja karyawan juga baik.

b. Kuantitas

Kuantitas berkenaan dengan seberapa banyak jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan. Kuantitas yang dimaksud dalam Koperasi Simpan Pinjam adalah jumlah jasa atau pencapaian target pekerjaan yang mampu dicapai oleh karyawan.

Apabila karyawan sanggup memenuhi target pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan koperasi atau bahkan melebihi target, maka kuantitas karyawan tersebut sudah baik. Kuantitas yang mampu dicapai karyawan dapat menunjukkan kinerja karyawan.

c. Waktu kerja

Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta kehadiran yang dijalani karyawan. Apabila karyawan selalu hadir bekerja tepat waktu, jumlah absen yang sedikit dan tidak terlambat bekerja, menunjukkan bahwa waktu kerja yang dijalani karyawan tersebut sudah baik. Waktu kerja yang baik menunjukkan bahwa kinerja karyawan juga baik.

d. Kerja sama

Kerja sama menerangkan akan bagaimana karyawan membantu atau menghambat usaha dari teman kerjanya. Apabila karyawan mampu bekerja sama, membantu dan tidak menghambat karyawan lain dalam bekerja, maka kerja sama antar karyawan sudah baik dan kinerja karyawan juga dapat dikatakan sudah baik pula.

2.1.3. Tinjauan tentang Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan

juga dapat dikategorikan aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja (Nitisemo, 2009). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat pekaas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017).

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah (Nitisemo, 2009).

3. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013), menyatakan bahwa ada beberapa jenis lingkungan kerja:

- a. Kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi faktor lingkungan tata ruang kerja dan faktor kebersihan dan kerapian kerja.
- b. Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi lingkungan sosial, status sosial, hubungan kerja, dan sistem informasi.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan manusia/karyawan, antara lain:

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

5. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2009) sebagai berikut:

- a. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja meliputi kebersihan, penerangan, dan sirkulasi udara di tempat kerja. Apabila kebersihan tempat kerja terjaga, sirkulasi udara berfungsi dengan baik, penerangan ruang kerja memadai, maka dapat dikatakan bahwa suasana kerja sudah baik. Jika karyawan tidak merasa terganggu dengan suasana ketika mereka bekerja, maka kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja akan timbul sehingga menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan kinerja mereka pun dapat dikatakan baik.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Hubungan yang dimaksud di sini adalah komunikasi antar karyawan dimana antar karyawan saling mengenal, bertegur sapa dan berbagi informasi pekerjaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja menjelaskan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja. Ada atau tidaknya fasilitas yang disediakan koperasi untuk mendukung kelancaran kerja karyawan seperti alat bantu kerja, toilet, tempat parkir, dan mushola akan menunjang proses bekerja serta berdampak pada kinerja karyawan pula.

2.1.4. Tinjauan Lingkungan Kerja Fisik

1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2011). Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja fisik yang baik dan mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik pula, sebaliknya apabila seorang karyawan bekerja di lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung atau kurang memadai untuk bekerja secara optimal maka akan membuat karyawan menjadi tidak nyaman, cepat

lelah, malas sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah (Mangkunegara, 2013).

2. Kategori Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 (dua) kategori (Sedarmayanti, 2011), yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, misalnya: pusat kerja, meja, kursi dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, warna, dan lain-lain.

3. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Berikut ini beberapa faktor lingkungan kerja fisik (Mangkunegara, 2013), yaitu:

- a. Faktor lingkungan tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan.

b. Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

4. Indikator Pengukuran Lingkungan Kerja Fisik

Indikator lingkungan kerja fisik (Sedarmayanti, 2011), dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

b. Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 (empat), yaitu:

- 1) Cahaya langsung
- 2) Cahaya setengah langsung
- 3) Cahaya tidak langsung
- 4) Cahaya setengah tidak langsung.

c. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

d. Tata Warna Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar

terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

e. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuai musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

f. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan

beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

g. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

2.1.1. Tinjauan Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan sesuatu yang menyangkut segi psikis (yang berhubungan dengan pikiran dan jiwa manusia) dari lingkungan kerja (Wursanto, 2009). 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 (Sedarmayanti, 2011).

2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Faktor-faktor lingkungan kerja non fisik (Mangkunegara, 2013) meliputi:

a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah faham.

e. Kondisi psikologis dari lingkungan kerja yang meliputi

- 1) Rasa bosan, Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah.
- 2) Keletihan dalam bekerja, Keletihan kerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan kerja psikis dan keletihan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatkan absensi, turn over, dan kecelakaan.

3. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Wursanto (2009) mengemukakan bahwa unsur penting dalam pembentukan dan perubahan sikap dan perilaku, yaitu adalah sebagai berikut:

- a. Pengawasan, yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
- b. Suasana kerja, yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
- c. Sistem pemberian imbalan, (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
- d. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
- e. Ada rasa aman, dari para anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas.
- f. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- g. Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

2.2 Penelitian Terdahulu

Enelitian terdahulu yang menjadi landasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Temuan
1	Gusnetti (2014)	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia Pekanbaru	<p>Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya ada dua, faktor pertama adalah faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan serta motivasi. Akan tetapi dapat dilihat juga faktor kemampuan dan keterampilan dengan sub indikator pendidikan dan pengalaman kerja dianggap kurang mempengaruhi. Yang kedua adalah faktor organisasi (manajemen) yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja serta strategi organisasi.</p> <p>Dari keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Garuda Indonesia Pekanbaru, adapun faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan dari faktor individual adalah faktor motivasi/dorongan akan kebutuhan gaji dan upah dan faktor motivasi insentif, sedangkan dari faktor dukungan organisasi faktor yang dominan mempengaruhi adalah faktor hubungan kerja dan faktor kebijakan upah dan gaji.</p>
2	Oktaviani dan Rahardjo Mudji. (2015).	Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sumber Rejeki Rembang Jawa Tengah	Lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Sumber Rejeki Rembang Jawa Tengah
3	Widianingrum dan Djastuti (2016)	Pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IV Semarang)	Lingkungan kerja fisik dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

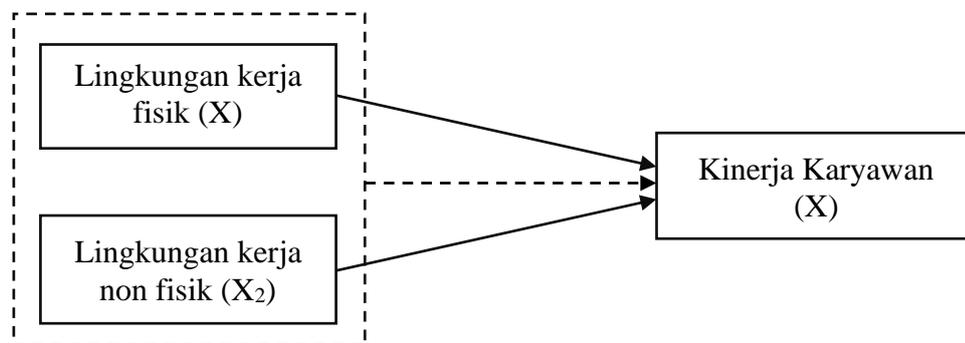
4	Andari. (2016)	Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas koperasi dan UMKM Provinsi Banten	Secara parsial dan simultan, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas koperasi dan UMKM Provinsi Banten
5	Suprpto (2017)	Pengaruh penempatan, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Koperasi Simpan Pinjam Kharisma Warujayeng.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel baik itu penempatan, pengalaman dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk masing masing variabel bebas, juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Wijaya (2018).	Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawae Santoso	Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, insentif kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7	Fitriani dkk (2018)	Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai guru SMK Negeri Manokwari.	Serara parsial, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8	Fiansi dan Sarifuddin (2019).	pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Tolitoli	Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
9	Sutiyatik dkk (2020).	Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompetensi karyawan terhadap	Lingkungan kerja, kompetensi karyawan dan kepuasan kerja secara simultan memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

		kinerja karyawan koperasi simpan Pinjam Duta Mandiri Makmur Kepung – Kediri	
10	Nurhasanah dkk (2021)	Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang)	Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang baik secara parsial maupun simultan

2.3 Kerangka Konsep Penelitian

Adapun kerangka konsep dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian



Keterangan:

—————> = Pengaruh parsial

- - - - -> = Pengaruh simultan

2.4 Pengembangan Hipotesis

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja

yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah (Nitisemo, 2009).

Merujuk pada beberapa penelitian terdahulu di atas yang hampir seluruhnya terdapat pengaruh signifikan faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁:** Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kredit Swastisari Kupang
- H₂:** Diduga lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kredit Swastisari Kupang
- H₃:** Diduga lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kredit Swastisari Kupang

