

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Ergonomi Industri

Ergonomi industri secara dasar bertujuan mengoptimalkan cara pekerja berinteraksi dengan berbagai komponen di dalam sistem kerjanya. Tujuan utama dari ilmu ini adalah membuat sistem kerja yang cocok dengan kemampuan dan batasan manusia, agar bisa meningkatkan efisiensi kerja dan secara besar-besaran mengurangi rasa lelah serta risiko cedera yang dialami para pekerja. Menurut Eko Nurmianto (2004), ergonomi adalah ilmu yang bertujuan mengadaptasi pekerjaan agar sesuai dengan sifat manusia, sehingga terbentuk sistem kerja yang efektif, aman, dan nyaman. Pendekatan ergonomi tidak hanya memperhatikan hal-hal fisik, tetapi juga melibatkan aspek pikiran dan cara mengatur pekerjaan. Sementara itu, Sritomo Wignjosoebroto (2008) mengatakan bahwa ergonomi industri bertujuan meningkatkan produktivitas dengan memperbaiki kondisi kerja, seperti pengaturan lingkungan kerja yang mencakup suhu, kebisingan, dan pencahayaan.

Dalam lingkungan dapur café, penerapan ergonomi sangat penting karena tiga hal utama: pertama, pekerjaan di sana biasanya berlangsung cepat dan dilakukan berulang kali; kedua, kondisi di dapur cenderung ekstrem; ketiga, diperlukan kerja sama tim yang sangat baik. Jika prinsip ergonomi tidak diterapkan, maka bisa terjadi beberapa masalah seperti beban kerja fisik menjadi lebih berat, otot merasa lelah, kemampuan fokus menurun, serta kemungkinan terjadi kesalahan kerja meningkat. Dengan demikian, ergonomi industri berperan sebagai jembatan yang menghubungkan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Teori ergonomi industri ini sangat relevan dengan kondisi di Cafe Satir/Sitre Ciamis, di mana karyawan dapur bekerja dalam lingkungan yang menuntut fisik tinggi. Berdasarkan hasil observasi awal, dapur cafe ini memiliki suhu yang mencapai 32-35°C, tingkat kebisingan yang tinggi dari blender dan exhaust fan, serta pencahayaan yang kurang merata. Kondisi ini

jelas tidak sesuai dengan prinsip ergonomi yang menekankan pentingnya kenyamanan dan keamanan kerja. Jika prinsip ergonomi tidak diterapkan, maka karyawan akan mengalami kelelahan fisik, penurunan konsentrasi, dan peningkatan risiko kesalahan kerja—yang semuanya terlihat dalam keluhan karyawan saat observasi awal.

2.1.1 Teori Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam menentukan sejauh mana organisasi bisa mencapai tujuannya. Lingkungan kerja tidak hanya tentang hal-hal fisik, tetapi juga mencakup kondisi-kondisi yang bisa memengaruhi pikiran dan cara kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah semua peralatan, bahan, kondisi sekitar, serta cara kerja yang dihadapi karyawan saat menjalankan tugasnya. Definisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mencakup berbagai aspek, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi pekerjaan secara langsung atau tidak langsung. Nitisemito (2015) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi cara mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang nyaman bisa membuat semangat bekerja semakin meningkat, tetapi lingkungan kerja yang tidak baik justru bisa membuat semangat dan hasil kerja seseorang berkurang.

Dalam studi manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja biasanya dibagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja yang bersifat fisik dan lingkungan kerja yang tidak bersifat fisik. Lingkungan kerja fisik merujuk pada kondisi nyata yang dapat dirasakan langsung oleh para karyawan, seperti suhu udara, tingkat kebisingan, pencahayaan, tata letak ruangan, dan kebersihan tempat kerja. Lingkungan kerja nonfisik terkait dengan interaksi sosial, cara berkomunikasi, serta nilai-nilai dan kebiasaan yang ada di dalam organisasi. Penelitian ini fokus pada lingkungan kerja fisik karena faktor ini berdampak langsung terhadap

kondisi tubuh karyawan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman secara fisik bisa membuat badan tidak sehat, merasa lelah, dan sulit fokus dalam bekerja.

Teori Sedarmayanti dan Nitisemito menegaskan bahwa lingkungan kerja fisik sangat memengaruhi kinerja karyawan. Di Cafe Satir/Sitre Ciamis, kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang optimal suhu tinggi, kebisingan berlebih, dan pencahayaan kurang telah dirasakan langsung oleh karyawan. Berdasarkan wawancara awal, karyawan mengaku mengalami kelelahan, kesulitan berkomunikasi, dan kelelahan mata. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik yang tidak nyaman secara langsung berdampak negatif terhadap kondisi fisik dan psikologis karyawan, yang pada akhirnya berpotensi menurunkan kinerja mereka.

1. Suhu Kerja

Suhu kerja adalah faktor lingkungan kerja utama dalam industri makanan dan minuman, terutama di area dapur. Suhu kerja mengacu pada tingkat panas atau dingin yang dirasakan oleh pekerja saat bekerja. Menurut Tarwaka (2015), suhu kerja yang terlalu panas bisa menyebabkan heat stress, yaitu situasi di mana tubuh merasa tertekan karena terlalu panas. Kondisi ini bisa membuat tubuh lelah, kurang cairan dalam tubuh, dan mengurangi kemampuan berpikir secara baik. Dalam ruangan dapur kafe, panas berasal dari peralatan masak seperti kompor, oven, dan perangkat pemanas lainnya. Paparan panas yang terus-menerus bisa membuat orang merasa tidak nyaman dan mengurangi kemampuan kerja mereka.

Teori Tarwaka ini sangat relevan dengan kondisi di Cafe Satir/Sitre Ciamis. Berdasarkan observasi awal, suhu di area dapur mencapai 32-35°C, jauh di atas standar kenyamanan 23-26°C yang ditetapkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 5 Tahun 2018. Karyawan mengaku merasa kepanasan dan

pusing saat bekerja di jam sibuk. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan berisiko mengalami *heat stress* yang dapat menyebabkan kelelahan, dehidrasi, dan penurunan konsentrasi yang semuanya berdampak negatif terhadap kinerja dan produktivitas kerja.

2. Kebisingan

Kebisingan adalah suara yang tidak menyenangkan yang bisa mengganggu pekerjaan. Di tempat kerja, suara keras bisa muncul dari mesin, alat kerja, atau kegiatan orang. Menurut Suma'mur (2014), kebisingan yang terlalu keras bisa mengganggu komunikasi, membuat stres saat bekerja, dan menyebabkan sulit fokus. Selain itu, terus-menerus terpapar suara keras bisa menyebabkan masalah kesehatan, seperti kemampuan mendengar yang menurun. Di dalam rumah tangga, suara bising adalah hal yang sulit dihindari karena berbagai pekerjaan dilakukan sekaligus. Karena itu, mengelola suara bising penting agar karyawan tetap nyaman bekerja.

Di Cafe Satir/Sitre Ciamis, sumber kebisingan berasal dari blender, *exhaust fan*, peralatan memasak, dan komunikasi antar karyawan yang harus berbicara keras. Berdasarkan observasi, tingkat kebisingan diperkirakan melebihi 85 dBA (batas aman menurut Permenaker No. 5 Tahun 2018). Karyawan mengaku kesulitan berkomunikasi dan sering terjadi miskomunikasi pesanan. Hal ini sesuai dengan teori Suma'mur bahwa kebisingan mengganggu komunikasi dan konsentrasi. Jika tidak dikelola, kebisingan dapat menyebabkan stres kerja dan menurunkan produktivitas karyawan.

3. Pencahayaan

Pencahayaan adalah faktor lingkungan kerja yang memengaruhi kemampuan karyawan dalam melihat dan melakukan tugas-tugas pekerjaan mereka. Pencahayaan yang

cukup akan membuat pekerjaan lebih akurat dan cepat, sedangkan pencahayaan yang tidak memadai bisa membuat mata cepat lelah dan terjadi kesalahan kerja. Menurut Grandjean tahun 2000, pencahayaan yang cukup sangat penting untuk pekerjaan yang membutuhkan perhatian dan ketelitian tinggi. Pencahayaan di dalam dapur sangat penting untuk proses memasak, memotong bahan, dan menampilkan makanan.

Di Cafe Satir/Sitre Ciamis, intensitas pencahayaan di beberapa area kerja tidak merata. Area persiapan bahan dan pemotongan memiliki pencahayaan yang kurang optimal (diperkirakan <300 lux, di bawah standar Permenaker No. 5 Tahun 2018). Karyawan mengaku kesulitan melihat detail bahan makanan dan mengalami kelelahan mata. Hal ini sesuai dengan teori Grandjean bahwa pencahayaan yang kurang memadai dapat menyebabkan kelelahan mata dan kesalahan kerja, yang berpotensi meningkatkan risiko kecelakaan kerja seperti tergores pisau saat memotong bahan.

2.1.2 Teori Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menjadi acuan utama dalam mengevaluasi sejauh mana seseorang berhasil dalam menjalankan tugasnya. Kinerja menunjukkan sejauh mana hasil kerja dicapai dibandingkan dengan standar yang ditentukan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan seseorang, baik dalam hal kualitas maupun jumlah, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Definisi ini menyatakan bahwa penilaian terhadap kinerja tidak hanya melihat hasil akhirnya saja, tetapi juga bagaimana seseorang melakukan pekerjaan. Selain itu, Stephen P. Robbins (2016) mengatakan bahwa hasil kerja seseorang dipengaruhi oleh kemampuan yang dimilikinya, motivasi yang ia miliki, serta kesempatan yang diberikan untuk bekerja. Lingkungan kerja termasuk

dalam hal-hal yang memengaruhi kesempatan kerja dan bisa berdampak besar terhadap performa seseorang.

Teori Mangkunegara dan Robbins menegaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja. Di Cafe Satir/Sitre Ciamis, meskipun kinerja karyawan secara umum tergolong baik (rata-rata 42,80), terdapat beberapa indikator yang masih rendah, yaitu kuantitas kerja (1,8), efektivitas kerja (2,0), dan tanggung jawab (1,56). Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun lingkungan kerja dirasa nyaman oleh karyawan (rata-rata 55,93), ada faktor lain yang lebih dominan memengaruhi kinerja. Hasil penelitian ini justru menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($\text{Sig. } 0,292 > 0,05$), yang berarti faktor-faktor seperti motivasi, disiplin, dan kepemimpinan mungkin lebih dominan di Cafe Satir/Sitre Ciamis.

Dalam penelitian ini, kemampuan kerja karyawan dinilai berdasarkan empat hal penting, yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah salah satu cara penting untuk menilai bagaimana baiknya kinerja seorang karyawan, yang mencakup tingkat ketepatan, rapihnya, serta sejauh mana hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas kerja menunjukkan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas dengan baik, bukan hanya selesai, tetapi juga memenuhi standar yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2017), kualitas kerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan, dinilai berdasarkan ketepatan dan kesempurnaan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang bekerja dengan kualitas baik biasanya lebih teliti, bisa mengurangi kesalahan kerja, dan selalu patuh pada prosedur yang sudah ditetapkan. Robbins dan Judge (2016) mengatakan bahwa kualitas kerja seseorang bisa dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang memberikan dukungan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan membantu karyawan fokus dan

konsentrasi lebih baik, sehingga bisa menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas. Lingkungan kerja yang tidak baik bisa membuat kinerja menjadi kurang tepat dan meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan.

Di Cafe Satir/Sitre Ciamis, indikator kualitas kerja mencapai nilai 3,46 (Sangat Baik). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menghasilkan pekerjaan yang teliti dan sesuai standar. Namun, berdasarkan observasi awal, masih terjadi 3-4 kesalahan pemotongan bahan dan 2-3 kesalahan pesanan per hari akibat komunikasi yang terganggu kebisingan. Ini menunjukkan bahwa meskipun kualitas kerja secara umum baik, ada ruang untuk perbaikan, terutama dengan mengelola kebisingan agar komunikasi lebih efektif.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah indikator kinerja yang menunjukkan seberapa banyak tugas yang bisa dikerjakan oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu. Jumlah pekerjaan yang dilakukan menunjukkan seberapa baik karyawan dalam mencapai tujuan yang ditentukan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2016), kuantitas kerja merujuk pada jumlah hasil yang dapat dikerjakan seseorang dalam waktu tertentu sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan. Kuantitas kerja menggambarkan kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan jumlah pekerjaan tertentu dengan memperhatikan penggunaan waktu dan energi secara efisien. Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang baik bisa membuat semangat dan motivasi karyawan meningkat, sehingga akhirnya meningkatkan produktivitas kerja mereka. Lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan bisa bekerja lebih cepat dan lebih efisien, sehingga mampu menyelesaikan lebih banyak tugas dalam waktu yang sama.

Indikator kuantitas kerja di Cafe Satir/Sitre Ciamis hanya mencapai 1,8 (Tidak Baik). Hal ini sangat menarik karena bertentangan dengan teori Sedarmayanti yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik meningkatkan produktivitas. Meskipun lingkungan kerja dinilai baik oleh karyawan (rata-rata 55,93), kuantitas kerja justru rendah. Ini mengindikasikan bahwa ada faktor lain yang lebih memengaruhi kuantitas kerja, seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya motivasi, atau masalah disiplin kerja. Temuan ini memperkuat hasil uji hipotesis bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah indikator kinerja yang menunjukkan seberapa baik seorang karyawan mampu menyelesaikan tugasnya tepat pada waktunya yang sudah ditentukan. Ketepatan waktu menunjukkan seberapa disiplin dan baiknya kemampuan mengatur waktu yang dimiliki oleh seorang karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2016), tepat waktu adalah salah satu tanda penting dalam mengukur bagaimana baiknya kinerja seorang karyawan. Karyawan yang bisa menyelesaikan tugas tepat waktu menunjukkan bahwa ia bisa mengatur tugas dengan baik dan bekerja secara efisien. Nitisemito (2015) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman bisa membantu mengurangi hambatan dalam pekerjaan, sehingga karyawan bisa menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan target yang ditentukan.

Indikator kuantitas kerja di Cafe Satir/Sitre Ciamis hanya mencapai 1,8 (Tidak Baik). Hal ini sangat menarik karena bertentangan dengan teori Sedarmayanti yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik meningkatkan produktivitas. Meskipun lingkungan kerja dinilai baik oleh karyawan (rata-rata 55,93), kuantitas kerja justru rendah. Ini mengindikasikan bahwa ada faktor lain yang lebih memengaruhi kuantitas kerja, seperti beban kerja

yang tinggi, kurangnya motivasi, atau masalah disiplin kerja. Temuan ini memperkuat hasil uji hipotesis bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4. Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja adalah kemampuan seorang karyawan untuk mencapai tujuan pekerjaan dengan baik dan maksimal, sambil menggunakan sumber daya yang ada secara hemat dan bijak. Kerja yang efektif tidak hanya dilihat dari hasil yang dicapai, tetapi juga dari cara bagaimana hasil itu dicapai. Menurut Wibowo (2017), efektivitas kerja menunjukkan sejauh mana seseorang mampu mencapai tujuan pekerjaan dengan menggunakan sumber daya secara efisien. Karyawan yang baik bisa bekerja dengan fokus, menggunakan waktu dan energi secara tepat, serta menghasilkan pekerjaan yang terbaik. Nurmianto (2004) mengatakan bahwa menerapkan prinsip ergonomi di tempat kerja bisa membuat pekerjaan karyawan lebih efektif. Lingkungan kerja yang nyaman secara ergonomis bisa membuat karyawan merasa lebih segar dan fokus, sehingga bekerja menjadi lebih mudah dan hasilnya lebih baik.

Indikator efektivitas kerja hanya mencapai 2,0 (Tidak Baik). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum mampu memanfaatkan sumber daya secara optimal. Kondisi lingkungan kerja yang kurang ergonomis suhu panas, kebisingan, dan pencahayaan kurang menyebabkan karyawan cepat lelah dan sulit fokus. Ini sesuai dengan teori Nurmianto bahwa lingkungan yang ergonomis meningkatkan efektivitas kerja. Perbaikan lingkungan kerja diharapkan dapat meningkatkan efektivitas karyawan.

5. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah salah satu tanda penting yang menunjukkan bagaimana seorang karyawan bekerja, menunjukkan sejauh mana ia sadar, berkomitmen, dan sungguh-sungguh dalam

menjalankan pekerjaan serta kewajiban yang diberikan oleh organisasi. Tanggung jawab tidak hanya ditunjukkan oleh kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, tetapi juga oleh sikap mereka untuk memastikan hasil kerja mencapai standar dan prosedur yang sudah ditentukan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya, baik dalam hal kualitas maupun jumlah, yang dilakukan dengan bertanggung jawab. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa tanggung jawab adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan bersedia menerima akibat dari hasil pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan teori yang telah diulas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan faktor ergonomi di industri memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja para karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai prinsip ergonomi membuat pekerjaan lebih mudah dan efisien, sehingga meningkatkan kemampuan dan hasil kerja karyawan. Jika lingkungan kerja tidak cocok, akhirnya akan membuat karyawan merasa lelah, stres, dan sulit fokus, sehingga menurunkan hasil kerja mereka.

Indikator tanggung jawab mencapai nilai terendah yaitu 1,56 (Sangat Tidak Baik). Hal ini menjadi perhatian serius bagi perusahaan. Rendahnya tanggung jawab dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya motivasi, tidak adanya sistem penghargaan yang jelas, atau lingkungan kerja yang tidak mendukung. Meskipun lingkungan kerja dinilai baik oleh karyawan, tanggung jawab justru rendah. Ini kembali menguatkan temuan bahwa lingkungan kerja bukanlah faktor dominan yang memengaruhi kinerja di Cafe Satir/Sitre Ciamis.

2.1.3 Teori Analisis Data Penelitian

Analisis data adalah bagian yang sangat penting dalam penelitian kuantitatif karena digunakan untuk memproses, menampilkan, serta menerjemahkan data yang telah dikumpulkan agar bisa menjawab pertanyaan penelitian dan menguji pendapat yang diajukan. Menurut Sugiyono (2022), analisis data adalah proses yang dilakukan setelah semua data dari para responden telah terkumpul. Proses ini mencakup pengelompokan data berdasarkan variabel-variabel yang ada, membuat tabel data, menyajikan setiap variabel yang diteliti, serta melakukan perhitungan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis yang telah dibuat sebelumnya.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah metode pengolahan data yang digunakan untuk menggambarkan dan menjelaskan sifat-sifat data yang diperoleh dalam sebuah penelitian, tanpa bertujuan untuk membuat kesimpulan umum atau menggeneralisasi ke seluruh populasi. Statistik deskriptif digunakan untuk menyajikan data secara lebih mudah, sehingga memudahkan peneliti dalam memahami pola dan tren dari data yang telah diperoleh. Menurut Ghozali (2021), statistik deskriptif memberikan gambaran atau penjelasan mengenai suatu data dengan melihat nilai rata-rata, nilai terkecil, nilai terbesar, serta standar deviasi.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah salah satu jenis uji dalam asumsi klasik yang digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian memiliki pola distribusi yang normal atau tidak. Menurut Ghozali (2021), uji normalitas dilakukan untuk memeriksa apakah dalam model regresi, variabel sisa memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki sisa data yang terdistribusi normal, sehingga hasil analisis yang didapatkan dapat memberikan estimasi yang tepat dan akurat.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian yang digunakan untuk mengecek apakah terdapat perbedaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Menurut Ghazali (2021), model regresi yang baik adalah model yang tidak menderita heteroskedastisitas, artinya varians dari sisa atau residual dalam model tersebut tetap konstan.

4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah metode untuk mengetahui bagaimana satu variabel independen mempengaruhi satu variabel dependen serta hubungan antara keduanya. Menurut Sugiyono (2022), analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya.

5. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis adalah cara statistik yang digunakan untuk memeriksa apakah hipotesis dalam penelitian yang sudah ditentukan sebelumnya benar atau tidak. Menurut Ghazali (2021), uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa besar dampak dari satu variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dalam penelitian mempunyai dampak yang besar terhadap variabel terikat.

Kriteria dalam mengambil keputusan pada uji t didasarkan pada tingkat signifikansi yang ditentukan sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis alternatif (H_1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah sebuah ukuran statistik yang digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perubahan atau variasi yang terjadi pada variabel dependen. Menurut Ghazali (2021), koefisien determinasi (R^2) menggambarkan berapa persen perubahan variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam model penelitian tersebut.

Nilai koefisien determinasi berada dalam rentang dari 0 hingga 1. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi yang didapat, maka semakin baik pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Jika nilai koefisien determinasi semakin rendah, berarti ada faktor-faktor lain di luar penelitian yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel lingkungan kerja dalam menjelaskan perbedaan kinerja karyawan pada penelitian ini.

2.1.4 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dan kinerja karyawan merupakan dua aspek yang saling berkaitan dalam sistem kerja organisasi. Lingkungan kerja menjadi salah satu kondisi eksternal yang dapat memberikan dukungan maupun hambatan terhadap pelaksanaan pekerjaan. Dalam konteks industri *food and beverage*, hubungan tersebut menjadi semakin penting karena karakteristik pekerjaan di bagian dapur menuntut karyawan untuk bekerja dalam kondisi yang dinamis, cepat, dan membutuhkan koordinasi antaranggota tim. Karyawan dapur tidak hanya dituntut untuk menghasilkan makanan sesuai standar kualitas, tetapi juga harus mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan. Proses tersebut melibatkan aktivitas persiapan bahan, pengolahan makanan, komunikasi

dengan anggota tim, penyelesaian pesanan, serta menjaga kebersihan area kerja. Oleh karena itu, kondisi lingkungan kerja yang mendukung secara teoritis dapat membantu karyawan mempertahankan konsentrasi dan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif.

Dalam penelitian ini, lingkungan kerja diposisikan sebagai variabel independen (X) yang terdiri atas suhu kerja, kebisingan, dan pencahayaan. Ketiga aspek tersebut tidak dianalisis sebagai variabel yang berdiri sendiri, tetapi digabungkan sebagai satu kesatuan variabel lingkungan kerja. Pendekatan tersebut dipilih karena ketiga kondisi tersebut hadir secara bersamaan dalam aktivitas dapur dan menjadi bagian dari pengalaman kerja karyawan secara keseluruhan. Suhu kerja berkaitan dengan kenyamanan termal yang dirasakan karyawan ketika melaksanakan pekerjaan. Aktivitas memasak yang menggunakan kompor, oven, penggorengan, dan peralatan pemanas lainnya dapat menghasilkan panas di area dapur. Kondisi tersebut secara teoritis dapat meningkatkan beban fisik yang dirasakan pekerja apabila tidak disertai sirkulasi udara yang memadai. Pada pekerjaan yang dilakukan dalam waktu relatif lama, rasa panas dapat menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kenyamanan dan konsentrasi kerja.

Selain suhu, kebisingan merupakan aspek lain yang relevan dengan aktivitas dapur. Suara blender, exhaust fan, peralatan memasak, serta komunikasi antarpegawai dapat menghasilkan tingkat suara yang cukup tinggi. Kebisingan tidak hanya berkaitan dengan kenyamanan, tetapi juga dapat berhubungan dengan proses komunikasi dan koordinasi pekerjaan. Dalam pekerjaan dapur, komunikasi memiliki peranan penting karena karyawan perlu menyampaikan informasi mengenai pesanan, proses produksi, maupun kebutuhan bahan kepada anggota tim. Pencahayaan juga memiliki hubungan dengan pelaksanaan pekerjaan di dapur. Aktivitas seperti memotong bahan, memeriksa kondisi bahan makanan, memasak, dan melakukan penyajian membutuhkan kemampuan visual yang baik. Pencahayaan yang memadai membantu

karyawan melihat objek pekerjaan dengan jelas, sedangkan kondisi pencahayaan yang kurang merata dapat meningkatkan ketidaknyamanan visual dan berpotensi menghambat pekerjaan.

Secara konseptual, ketiga aspek tersebut dapat memengaruhi kinerja yang tercermin melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, dan tanggung jawab. Namun, hubungan teoritis tersebut tidak berarti bahwa lingkungan kerja selalu menjadi faktor yang paling dominan dalam menentukan kinerja. Kinerja karyawan merupakan fenomena yang kompleks karena dapat dipengaruhi pula oleh kemampuan, motivasi, disiplin, pengalaman, kepemimpinan, kompensasi, serta faktor organisasi lainnya. Hal tersebut menjadi penting dalam penelitian ini karena hasil empiris yang diperoleh tidak menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,292, lebih besar daripada 0,05, dengan nilai t hitung -1,099. Dengan demikian, teori mengenai hubungan lingkungan kerja dan kinerja dalam penelitian ini berfungsi sebagai dasar untuk menguji dugaan hubungan tersebut, sedangkan keputusan akhir ditentukan berdasarkan hasil pengolahan data. Tidak ditemukannya pengaruh yang signifikan menunjukkan bahwa pada objek penelitian ini lingkungan kerja belum dapat dibuktikan sebagai faktor yang menentukan perubahan kinerja karyawan. Temuan tersebut menjadi penting karena memberikan gambaran bahwa kondisi lingkungan kerja yang dipersepsikan baik oleh responden belum tentu secara statistik menjadi faktor utama yang menjelaskan variasi kinerja. Nilai R^2 sebesar 0,085 menunjukkan bahwa lingkungan kerja hanya menjelaskan 8,5% variasi kinerja, sedangkan 91,5% sisanya berkaitan dengan faktor lain yang berada di luar model penelitian.

Dengan demikian, hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja dalam penelitian ini perlu dipahami secara proporsional. Lingkungan kerja tetap merupakan bagian penting dalam sistem kerja, khususnya

berkaitan dengan kenyamanan dan keselamatan karyawan, tetapi hasil penelitian tidak memberikan bukti statistik yang cukup untuk menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapur Cafe Satir/Sitre Ciamis.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya adalah studi tentang hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan berkaitan dengan topik yang diteliti. Tujuan dari menyajikan penelitian sebelumnya adalah untuk mengetahui letak atau posisi penelitian yang dilakukan, mencari kesamaan dan perbedaan dengan penelitian sebelumnya, serta menemukan celah atau hal yang belum diteliti sebelumnya, yang menjadi dasar untuk melakukan penelitian ini. Penelitian tentang dampak lingkungan kerja terhadap prestasi karyawan sudah banyak dilakukan, baik di sektor industri manufaktur maupun jasa. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi performa karyawan secara signifikan. Namun, ada perbedaan dalam variabel yang digunakan, objek penelitian, serta cara analisis yang diterapkan.

Berikut ini beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	Afandi (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja, kinerja	Kuantitatif (Regresi)	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
2	Pratama (2019)	Pengaruh Suhu dan Kebisingan terhadap Produktivitas Kerja	Suhu, kebisingan, produktivitas	Kuantitatif	Suhu dan kebisingan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
3	Kurniawan (2019)	Analisis Faktor Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja, kinerja	Kuantitatif	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
4	Darmawan (2020)	Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja terhadap	Lingkungan kerja, produktivitas	Kuantitatif	Lingkungan kerja yang baik

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
		Produktivitas Karyawan			meningkatkan produktivitas kerja
5	Putra (2021)	Pengaruh Ergonomi terhadap Kinerja Karyawan Industri Makanan	Ergonomi, kinerja	Kuantitatif	Ergonomi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
6	Lestari (2021)	Pengaruh Pencahayaan terhadap Kinerja Karyawan Produksi	Pencahayaan, kinerja	Kuantitatif	Pencahayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja
7	Anggraini (2020)	Pengaruh Kebisingan terhadap Konsentrasi Kerja	Kebisingan, konsentrasi	Kuantitatif	Kebisingan berpengaruh negatif terhadap konsentrasi kerja
8	Firmansyah (2022)	Lingkungan Kerja terhadap Kinerja UMKM Kuliner	Lingkungan kerja, kinerja	Kuantitatif	Berpengaruh signifikan
9	Dewi (2019)	Lingkungan Fisik terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan fisik, kinerja	Kuantitatif	Berpengaruh positif
10	Saputra (2023)	Faktor Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas F&B	Lingkungan kerja, produktivitas	Kuantitatif	Berpengaruh signifikan

Sumber: Data Olahan Penelitian (2026)

Analisis Research Gap:

Berdasarkan kajian terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang telah dipaparkan pada Tabel 2.1, terdapat beberapa kesenjangan penelitian (*research gap*) yang menjadi dasar dilakukannya penelitian ini, yaitu:

1. Kesenjangan Variabel Penelitian

Penelitian oleh Kusuma (2021) hanya berfokus pada pengaruh suhu lingkungan kerja terhadap produktivitas, Pratama (2019) hanya meneliti kebisingan terhadap produktivitas, dan Lestari (2021) hanya meneliti pencahayaan terhadap kinerja. Masing-masing penelitian tersebut mengkaji faktor secara terpisah, belum ada penelitian yang mengkaji ketiga faktor tersebut secara bersamaan sebagai satu kesatuan variabel lingkungan kerja pada objek yang sama. Penelitian ini mengisi gap tersebut dengan menjadikan lingkungan kerja sebagai satu variabel yang

direpresentasikan oleh tiga indikator (suhu, kebisingan, dan pencahayaan).

2. Kesenjangan Obejk Penelitian

Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada industri manufaktur skala besar (Afandi, 2018; Pratama, 2019) atau industri jasa skala besar (Darmawan, 2020). Penelitian pada UMKM food and beverage, khususnya pada area dapur cafe, masih sangat terbatas. Padahal, karakteristik pekerjaan di dapur cafe memiliki keunikan tersendiri, seperti paparan suhu tinggi, kebisingan dari peralatan dapur, dan kebutuhan pencahayaan yang memadai untuk pekerjaan detail. Penelitian ini mengisi gap tersebut dengan mengambil objek Cafe Satir/Sitre Ciamis yang merupakan UMKM *food and beverage*.

3. Kesenjangan Metode Penelitian

Penelitian terdahulu umumnya hanya menggunakan kuesioner sebagai satu-satunya metode pengumpulan data (Afandi, 2018; Kurniawan, 2019; Lestari, 2021). Penelitian ini mengkombinasikan kuesioner untuk mengukur persepsi karyawan, observasi langsung untuk mengamati kondisi kerja aktual, serta wawancara informal untuk menggali keluhan karyawan. Kombinasi metode ini memberikan gambaran yang lebih komprehensif dibandingkan penelitian sebelumnya.

4. Kesenjangan Konteks

Penelitian sebelumnya umumnya dilakukan pada perusahaan yang telah memiliki sistem manajemen K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang terstruktur. Penelitian ini dilakukan pada UMKM yang belum memiliki sistem K3 formal, sehingga memberikan perspektif yang berbeda mengenai bagaimana karyawan beradaptasi dengan kondisi lingkungan kerja yang kurang ideal.

5. Kesenjangan Analisis

Selain menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, penelitian ini juga membandingkan kondisi lingkungan kerja aktual (berdasarkan observasi) dengan standar yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 5 Tahun 2018. Hal ini belum banyak dilakukan oleh penelitian sebelumnya.

Kebaruan Penelitian (Novelty)

Penelitian ini memiliki beberapa kebaruan yang membedakannya dengan penelitian sebelumnya, yaitu:

1. Pendekatan Holistik Terhadap Lingkungan Kerja

Penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Kusuma (2021), Pratama (2019), dan Lestari (2021) masing-masing hanya meneliti satu atau dua faktor lingkungan kerja secara terpisah. Penelitian ini menggunakan pendekatan holistik dengan menjadikan lingkungan kerja sebagai satu kesatuan variabel yang direpresentasikan oleh tiga indikator, yaitu suhu kerja, kebisingan, dan pencahayaan. Pendekatan ini memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi lingkungan kerja secara keseluruhan di dapur Cafe Satir/Sitre Ciamis, berbeda dengan penelitian sebelumnya yang hanya berfokus pada aspek tertentu secara terpisah.

2. Objek Penelitian pada UMKM *Food and Beverage*

Penelitian sebelumnya (Afandi, 2018; Darmawan, 2020) umumnya dilakukan pada industri skala besar dengan sistem manajemen yang terstruktur. Penelitian ini mengambil objek pada Cafe Satir/Sitre Ciamis, sebuah UMKM *food and beverage* yang memiliki karakteristik operasional unik pada area dapur, seperti keterbatasan ventilasi, intensitas kebisingan tinggi, dan tata letak yang kurang ergonomis.

3. Kombinasi Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini tidak hanya mengandalkan kuesioner seperti penelitian sebelumnya (Kurniawan, 2019; Lestari, 2021), tetapi juga melakukan observasi langsung dan wawancara informal untuk memperoleh gambaran yang lebih mendalam tentang kondisi lingkungan kerja aktual.

4. Perbandingan dengan Standar Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Penelitian ini membandingkan kondisi lingkungan kerja yang ditemukan di lapangan (melalui observasi) dengan standar yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja. Hal ini memberikan rekomendasi perbaikan yang terukur bagi perusahaan.

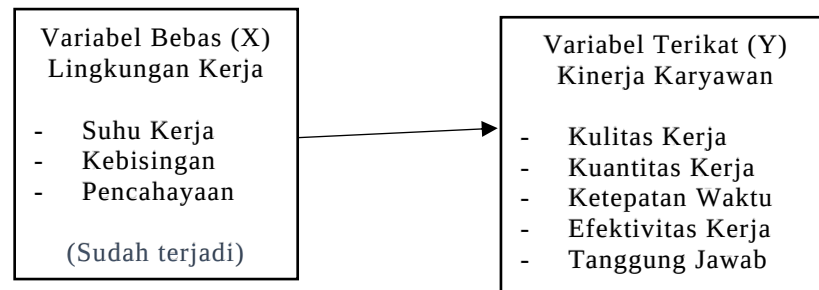
5. Konteks Lokal

Penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur tentang lingkungan kerja pada UMKM di Indonesia, khususnya pada sektor food and beverage yang masih jarang diteliti dibandingkan sektor manufaktur atau jasa skala besar.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah penjelasan tentang konsep-konsep utama yang digunakan dalam penelitian, disusun secara teratur untuk menunjukkan hubungan antar variabel yang diteliti. Kerangka konseptual bertindak sebagai dasar untuk mengubah variabel-variabel dalam penelitian menjadi indikator-indikator yang bisa diukur dengan cara yang nyata. Dalam penelitian ini, kerangka konseptual dibuat berdasarkan pembahasan teori mengenai lingkungan kerja, ergonomi industri, dan hasil kerja karyawan. Penelitian ini secara konseptual menganalisis dampak lingkungan kerja fisik terhadap prestasi pekerja di industri makanan dan minuman, khususnya di bagian dapur café. Lingkungan kerja fisik dipilih karena memengaruhi langsung kondisi

fisik dan mental karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi hasil kerja mereka.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Sumber: Data Olahan Penelitian (2026)

Gambar 2.1 menampilkan kerangka konseptual yang menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja sebagai variabel independen (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Lingkungan kerja dalam penelitian ini direpresentasikan oleh tiga indikator utama, yaitu suhu kerja, kebisingan, dan pencahayaan. Ketiga indikator tersebut diukur secara terpisah melalui kuesioner, kemudian digabungkan menjadi satu skor total yang merepresentasikan kondisi lingkungan kerja secara keseluruhan. Panah yang mengarah dari X ke Y menunjukkan bahwa lingkungan kerja diduga berdampak terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kondisi lingkungan kerja (suhu yang nyaman, tingkat kebisingan yang rendah, dan pencahayaan yang memadai), maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, dan tanggung jawab.

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atas permasalahan yang diteliti, dan kebenarannya masih perlu dicek melalui pengumpulan serta analisis data secara nyata. Hipotesis dibuat berdasarkan teori yang dikaji, hasil penelitian sebelumnya, dan pemikiran yang sudah dirancang oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2022), hipotesis adalah jawaban sementara yang diberikan untuk mengatasi permasalahan penelitian. Jawaban ini disampaikan dalam bentuk kalimat pernyataan karena masih didasarkan pada teori-teori yang relevan dan

belum didukung oleh bukti-bukti nyata yang diperoleh dari proses pengumpulan data.

Dalam penelitian ini, variabel lingkungan kerja (X) mencakup tiga indikator yaitu suhu kerja, kebisingan, dan pencahayaan, sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) terdiri dari lima indikator yaitu kualitas kerja, jumlah kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, dan tanggung jawab. Berdasarkan kerangka berpikir yang sudah dibuat, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dapur di Cafe Satir/Sitre Ciamis.

Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H_0 : Lingkungan kerja tidak memengaruhi secara signifikan prestasi kerja karyawan dapur di Cafe Satir/Sitre Ciamis.
2. H_1 : Lingkungan kerja memengaruhi secara penting bagaimana karyawan dapur di Cafe Satir/Sitre Ciamis bekerja.