

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terkait dengan lingkungan kerja mencakup berbagai konsep yang menjelaskan bagaimana lingkungan fisik dan sosial di tempat kerja mempengaruhi kinerja, kesejahteraan, dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan lingkungan yang buruk dapat menyebabkan stres, penurunan moral, dan bahkan meningkatkan tingkat turnover karyawan (Burso, 2018).

Berikut adalah beberapa teori MSDM yang berfokus pada pengaruh lingkungan kerja:

1. Teori Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction Theory*)

Teori ini berfokus pada bagaimana lingkungan kerja memengaruhi kepuasan karyawan. Menurut para ahli seperti Herzberg (Teori Dua Faktor), lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif (misalnya, hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, suasana kerja yang mendukung) dapat menjadi faktor pendorong kepuasan kerja. Sebaliknya, ketidaknyamanan fisik atau sosial (misalnya, kebisingan, konflik interpersonal) dapat menurunkan kepuasan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam konteks lingkungan kerja meliputi:

- a. Fasilitas fisik yang memadai.
- b. Hubungan sosial yang positif.
- c. Tugas yang menantang tetapi tidak membebani.
- d. Kepemimpinan yang mendukung.

2. Teori Stres Kerja (*Job Stress Theory*)

Stres kerja sering kali terjadi akibat tekanan dari lingkungan kerja yang buruk. Menurut J. K. M. P. Cooper dan C. L. Cartwright, stres dapat muncul dari ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk menghadapinya, yang bisa disebabkan oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang berlebihan atau tidak terduga.

Faktor lingkungan yang dapat menyebabkan stres antara lain:

- a. Beban kerja yang tinggi.
- b. Konflik antar pribadi.
- c. Kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja.
- d. Ketidakjelasan peran pekerjaan.

3. Teori Kepemimpinan (*Leadership Theories*)

Lingkungan kerja juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Teori Kepemimpinan Transformasional (misalnya, oleh Bass) menekankan pentingnya pemimpin yang menginspirasi dan mendukung karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Pemimpin yang baik dapat menciptakan suasana yang mendukung inovasi dan kolaborasi. Lingkungan kerja yang terbuka dan komunikatif akan memfasilitasi hubungan yang lebih baik antara atasan dan bawahan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan performa kerja.

4. Teori Keperilakuan Organisasi (*Organizational Behavior Theory*)

Teori ini mengkaji bagaimana lingkungan fisik dan sosial dalam organisasi mempengaruhi perilaku karyawan. Misalnya, lingkungan kerja yang inklusif dan memberdayakan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan loyalitas terhadap perusahaan. Sebaliknya, lingkungan yang diskriminatif atau toksik dapat menurunkan motivasi dan kinerja. Teori X dan Teori Y oleh Douglas McGregor juga mencerminkan pandangan yang berbeda tentang bagaimana lingkungan kerja dibentuk oleh asumsi manajer tentang motivasi karyawan. Dalam Teori X, manajer percaya bahwa karyawan membutuhkan pengawasan ketat dan motivasi eksternal, sedangkan dalam Teori Y, manajer mempercayai bahwa karyawan dapat termotivasi dan produktif dalam lingkungan yang memberikan kebebasan dan tanggung jawab.

5. Teori Kultur Organisasi (*Organizational Culture Theory*)

Edgar Schein adalah salah satu tokoh utama yang mengembangkan konsep budaya organisasi. Budaya organisasi adalah elemen kunci yang membentuk lingkungan kerja. Budaya yang sehat, yang mencakup nilai-nilai yang menghargai kerjasama, inovasi, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung kesejahteraan karyawan. Budaya kerja yang kuat dapat mempengaruhi cara orang berinteraksi dan berkolaborasi di tempat kerja, serta bagaimana mereka mengatasi tantangan atau perubahan.

6. Teori Perilaku Manusia dalam Organisasi (*Human Relations Theory*)

Elton Mayo dan para peneliti Hawthorne Studies menyatakan bahwa lingkungan kerja sosial dan interaksi antar individu memiliki dampak yang besar terhadap produktivitas. Mereka menemukan bahwa perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, hubungan sosial yang baik, dan komunikasi yang terbuka dapat meningkatkan kinerja karyawan lebih dari sekadar insentif finansial. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang memperhatikan aspek sosial, komunikasi, dan hubungan antar individu menjadi salah satu cara untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

7. Teori Motivasi (*Motivation Theory*)

Teori Maslow (Hierarki Kebutuhan) dan Teori Herzberg (Teori Dua Faktor) mengajarkan bahwa lingkungan kerja harus dapat memenuhi berbagai tingkat kebutuhan karyawan. Sebuah lingkungan yang dapat memberikan rasa aman, pengakuan, kesempatan untuk berkembang, dan kepuasan dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Sebaliknya, kekurangan dalam lingkungan kerja yang menghambat pemenuhan kebutuhan dasar (misalnya, ketidakamanan fisik atau sosial) dapat menurunkan motivasi dan kinerja.

8. Teori Pengaruh Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik di tempat kerja, seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, dan kebersihan, dapat memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman secara fisik dapat mengurangi stres dan meningkatkan fokus serta motivasi kerja.

9. Teori Kesejahteraan Karyawan (*Employee Well-being*)

Lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Faktor-faktor seperti program kesejahteraan, fleksibilitas kerja, dan dukungan terhadap keseimbangan kerja-kehidupan merupakan elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

2.2 Perusahaan *Start Up*

Startup tengah mengalami pertumbuhan pesat di Indonesia dan menjadi tren di dunia inkubator bisnis. Jenis inkubator yang berfokus pada teknologi, yang dikenal juga sebagai ranah digital. Indonesia telah menyambut gelombang euforia terhadap *startup*, dimana kaum muda pengusaha menciptakan bisnis berbasis teknologi dengan inovasi dan kreativitas tak terbatas. Fenomena ini menandai masuknya Indonesia ke dalam era '*startup*', dimana perusahaan-perusahaan menggabungkan teknologi dan *web* dalam model bisnisnya (Lutfiani, *et al.* 2020). Perusahaan *startup* harus terus mengembangkan model bisnis yang inovatif sehubungan dengan produk, jasa, layanan, proses, atau platform yang mereka tawarkan. Salah satu aspek yang sangat penting dalam *startup* adalah kemampuannya untuk berkembang. Hal ini penting agar *startup* tidak hanya muncul, tumbuh selama 1-2 tahun, dan kemudian mengalami kegagalan karena tergeser oleh pesaing baru atau perusahaan lama yang terus berinovasi. (Tazkiyyaturrohman, 2020).

Startup sektor pertanian di Indonesia dibagi menjadi tiga kategori: pra-produksi (hulu), produksi (tengah), dan pasca-produksi (hilir). Trend gaya hidup sehat dan meningkatnya pembelian secara daring telah membantu pertumbuhan *startup* Indonesia yang fokus pada tahap pasca-produksi. Mereka menawarkan beragam produk dan solusi pengiriman kepada pelanggan. Meskipun demikian, hanya 14,8% petani di Indonesia yang menggunakan internet, sehingga tantangan masih ada dalam mendorong adaptasi teknologi oleh perusahaan *startup* di tahap pra-produksi dan produksi. Mayoritas petani aktif di Indonesia berada dalam rentang usia 55 hingga 64 tahun. Namun, pemerintah kini sedang mendorong partisipasi petani muda dan memfasilitasi adaptasi teknologi bagi seluruh komunitas petani di Indonesia (ANGIN dan Kingdom of Netherlands, 2020). Disimpulkan bahwa *startup* pertanian di Indonesia masih menghadapi pembatasan dalam pengembangan dan pemanfaatan, terutama terkait kurangnya model bisnis yang kuat untuk mendukung para pelaku di dalamnya. Meskipun Indonesia memiliki sumber daya yang melimpah dan pasar yang luas, namun *startup* belum berhasil menjangkau semua petani di Indonesia. Oleh karena itu, dibutuhkan pengembangan dan perbaikan konsep, sistem, dan produk digital dalam *startup* pertanian untuk mengatasi tantangan ini. (Oktavia dan Fathin, 2022).

2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup semua elemen di sekitar karyawan yang memengaruhi cara mereka menjalankan tugas yang ditetapkan oleh perusahaan. Secara umum, jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua bagian, yaitu lingkungan

kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik (Hasibuan dan Bahri, 2018). Lingkungan kerja mencakup semua peralatan, bahan, dan kondisi sekitar di tempat seseorang bekerja, serta cara individu atau kelompok mengatur dan melakukan pekerjaan mereka. Beberapa faktor yang menjadi indikator lingkungan kerja termasuk penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran dan tata letak ruang kerja, privasi, kebersihan, kebisingan, dan peralatan kerja. (Hustia, 2020).

Peran lingkungan kerja sangat signifikan dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Karyawan cenderung lebih bersemangat dan termotivasi untuk mencapai hasil yang optimal ketika mereka berada dalam lingkungan kerja yang menyenangkan. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan akan berdampak positif pada karyawan dalam menjalankan tugas mereka. (Prakoso, *et al.* 2014). Lingkungan kerja adalah faktor krusial dalam membentuk kinerja karyawan. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap karyawan berkontribusi pada penyelesaian tugas, yang pada gilirannya memajukan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kondisi lingkungan kerja dianggap optimal ketika karyawan dapat bekerja secara efisien, dalam suasana yang sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu, keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat tergantung pada penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang memadai. (Yantika, *et al.* 2018)

2.3.1 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung (Hasibuan dan Bahri, 2018). Perusahaan yang memperhatikan lingkungan kerja fisik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai untuk bekerja (Simamora, 2016). Lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif, akan membuat karyawan terdorong untuk bekerja dengan baik, namun sebaliknya kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang baik berdampak pula kurang baik terhadap kinerja pegawai, pegawai yang merasa kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja dan ketidaktersedianya fasilitas kerja yang memadai cenderung menurunkan kinerja pegawai (Pratama, 2016).

Lingkungan kerja fisik meliputi fasilitas fasilitas yang disediakan Perusahaan untuk karyawannya. Contoh lingkungan fisik yaitu tempat bekerja yang memadai seperti kelayakan ruangan, penerangan, tingkat kebisingan, sirkulasi udara, serta keamanan karyawan selama bekerja (Priyono *et al*, 2018). Pemasaran produk pertanian secara digital tentunya diiringi dengan fasilitas digital yang harus memadai pula. Penyediaan perangkat digital seperti komputer, laptop, daya listrik yang cukup, serta jaringan internet yang stabil. Penyediaan fasilitas teknologi yang lengkap tentunya akan meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja (Fauzi *et al*, 2023)

2.3.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik melibatkan aspek-aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu dengan atasan, sesama rekan kerja, atau bawahan (Hasibuan dan Bahri, 2018). Kajian lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap pegawai yang positif yang dapat mendukung kinerja pegawai (Fitriani, *et al.* 2018). Lingkungan kerja non-fisik yang berkaitan dengan hubungan antar pegawai dan pimpinan sangat mempengaruhi produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan. Faktor-faktor seperti komunikasi, kepercayaan, dukungan, dan budaya organisasi memainkan peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif (Mahayasa *et al.*, 2024). Berikut adalah beberapa teori yang mengkaji hubungan antar pegawai dan pimpinan dalam konteks lingkungan kerja non-fisik:

- a. Teori Kepemimpinan Transformasional (*Transformational Leadership Theory*)

Peneliti Bass, B. M. (1985) dalam buku *Leadership and Performance Beyond Expectations* yang diterbitkan oleh Free Press mengembangkan konsep kepemimpinan transformasional yang berfokus pada bagaimana pemimpin dapat membangun hubungan yang kuat dengan bawahannya. Pemimpin transformasional dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dengan memberikan inspirasi, dukungan, dan perhatian individual, menciptakan hubungan yang saling menghargai dan memotivasi di lingkungan kerja.

Peneliti Burns, J. M. (1978) memperkenalkan ide bahwa pemimpin yang efektif mampu membangun hubungan yang mendalam dengan karyawan, yang didasarkan pada nilai-nilai bersama, dan bukan hanya pada tugas atau keuntungan jangka pendek. Pemimpin yang transformasional sering kali memotivasi dan meningkatkan moral karyawan dengan cara yang positif dan konstruktif.

b. Teori Kepemimpinan Transaksional (*Transactional Leadership Theory*)

Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. Free Press. Kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pertukaran antara pimpinan dan karyawan, di mana pemimpin memberikan penghargaan atau hukuman berdasarkan kinerja. Meskipun ini lebih berfokus pada struktur dan kontrol, kualitas hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawai tetap penting untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas.

c. Teori Hubungan Manusia dalam Organisasi (*Human Relations Theory*)

Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. Macmillan. Elton Mayo, melalui studi Hawthorne, menunjukkan bahwa hubungan interpersonal yang baik antara atasan dan bawahan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja. Pengakuan terhadap kebutuhan sosial dan psikologis karyawan dapat menciptakan hubungan kerja yang lebih positif, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi organisasi.

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja yang berakar dari istilah Job performance atau actual performance, merujuk pada pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Ini melibatkan hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas. Meskipun kemampuan dan kesediaan seseorang penting, pemahaman yang jelas tentang tugas yang harus dilakukan dan cara melaksanakannya juga krusial. Kinerja mencerminkan sejauh mana seseorang berhasil memenuhi persyaratan pekerjaan tertentu, yang tercermin dalam keluaran yang dihasilkan. (Syafriana, 2017) Pengertian kinerja karyawan mengacu pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut seringkali didasarkan pada indikator keberhasilan yang telah ditetapkan. Hasilnya akan menunjukkan di tingkat kinerja mana seorang karyawan berada. Kinerja karyawan bisa digolongkan ke dalam kategori kinerja tinggi, sedang, atau rendah. Selain itu, hasil kinerja karyawan dapat diklasifikasikan sebagai melampaui target, mencapai target, atau di bawah target (Lawasi dan Triatmanto, 2017)

Kinerja karyawan menjadi faktor penentu dalam keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, karyawan diharapkan menunjukkan profesionalisme, integritas, dan produktivitas dalam melakukan pekerjaan mereka agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efisiensi dan efektivitas (Mulyadi dan Pancasasti, 2022). Prestasi karyawan adalah hasil dari dedikasi kolektif yang telah dicapai oleh sekelompok individu di dalam organisasi, mencerminkan sejalan dengan tanggung jawab serta wewenang masing-masing. Kinerja karyawan tercermin dari

pencapaian dan perilaku yang mereka tunjukkan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang mereka emban dalam periode tertentu (Arifin, *et al.* 2019).

Kriteria kinerja karyawan dalam ranah divisi *marketing* adalah sebagai berikut :

1. Pencapaian Target Penjualan
 - a. Definisi: Mengukur seberapa efektif karyawan dalam mencapai atau melampaui target penjualan yang telah ditetapkan.
 - b. Contoh: Mencapai target penjualan bulanan atau tahunan untuk produk atau layanan yang dipasarkan.
2. Inovasi dan Kreativitas dalam Kampanye Pemasaran
 - a. Definisi: Kemampuan untuk merancang dan melaksanakan kampanye pemasaran yang inovatif dan kreatif untuk menarik perhatian audiens.
 - b. Contoh: Mengembangkan kampanye pemasaran yang menggunakan pendekatan baru atau saluran pemasaran yang belum banyak digunakan.
3. Peningkatan Brand Awareness
 - a. Definisi: Kemampuan untuk meningkatkan pengenalan merek di pasar sasaran.
 - b. Contoh: Meningkatkan jumlah pencarian merek di mesin pencari atau meningkatkan jumlah pengikut media sosial perusahaan.

Divisi pemasaran memiliki tugas utama dalam ranah penjualan produk perusahaan, yang mana dalam hal ini adalah produk bibit tanaman dan juga paket pertanian. Pelaksanaan operasional sehari-hari, perusahaan akan berorientasi pada pemenuhan angka target penjualan oleh kinerja divisi *marketing* (Charisma dann Irbayuni, 2022). Selain pemenuhan target penjualan ranah kinerja divisi

pemasaran juga meliputi *branding* dan *up selling*. Pengenalan atau *branding* dilakukan divisi pemasaran melalui pengiklanan konten yang telah dibuat melalui sosial media dan *marketplace*. Tidak lupa juga tim penjualan harus memastikan adanya peningkatan penjualan produk (Annisya, 2019).