

**BAB II**  
**KAJIAN PUSTAKA**

**2.1 Penelitian Terdahulu**

Ada beberapa penelitian terdahulu yang membahas dan berkaitan dengan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut dijelaskan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1.	Hettiarachchi (2014)	<i>Impact of Job Satisfaction on Job Performance of IT Professionals: With Special Reference to Sri Lanka</i>	X <sub>1</sub> : Kepuasan Kerja  Y: Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier sederhana	Variabel kepuasan kerja (X <sub>1</sub> ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
2.	Sunuta Siengthai dan Patarakhu an Pila-Ngarm (2016)	<i>The Interaction Effect of Job Redesign and Job Satisfaction on Employee Performance</i>	X <sub>1</sub> : Kepuasan Kerja  Y: Kinerja Karyawan	Analisis regresi multiple	Variabel kepuasan kerja (X <sub>1</sub> ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
3.	Gitahi Njenga Samson dan Dr. Maina Waiganjo (2015)	<i>Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nukuru Town</i>	X <sub>1</sub> : Lingkungan Kerja  Y: Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier sederhana	Variabel lingkungan kerja (X <sub>1</sub> ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

4.	Ida Sanjaya Dewi, (2015)	Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kewargaan Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Knitting Factory Semarang)	X1: Kepuasan Kerja X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan Z: Perilaku Kewargaan Organisasional	Analisis deskriptif persentase, Analisis regresi berganda secara parsial	Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Variabel perilaku kewargaan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Variabel kepuasan kerja berpengaruh
----	--------------------------	---	---	--	--

					terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kewargaan organisasional Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kewargaan organisasional
5.	Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel, Irvan Trang, (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi	X <sub>1</sub> : Lingkungan Kerja X <sub>2</sub> : Kepuasan Kerja X <sub>3</sub> : Kompensasi Y: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Ahmad Effendi,	Pengaruh Lingkungan	X <sub>1</sub> : Lingkungan	Analisis Regresi	Variabel lingkungan

	(2016)	Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Konveksi Indonesia Jersey Malang	Kerja  X <sub>2</sub> : Kepuasan Kerja  Y: Kinerja Karyawan	Berganda	kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Sonia Eka Putri, (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	X <sub>1</sub> : Lingkungan Kerja  X <sub>2</sub> : Pengembangan Karir  Y <sub>1</sub> : Kinerja Karyawan  Z <sub>1</sub> : Kepuasan Kerja	Metode analisis SEM ( <i>Structural Equation Modeling</i> )	- Variabel lingkungan kerja (X <sub>1</sub> ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Z <sub>1</sub> ) - Variabel pengembangan karir (X <sub>2</sub> ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z <sub>1</sub> ) - Variabel lingkungan kerja (X <sub>1</sub> ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

					<p>pegawai (Y)          Variabel pengembangan karir (X<sub>2</sub>) berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)</p> <p>Variabel kepuasan kerja (Z<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)</p> <p>Variabel kepuasan kerja (Z<sub>1</sub>) terbukti memediasi variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y)</p> <p>Variabel kepuasan kerja (Z<sub>1</sub>) tidak terbukti memediasi variabel pengembangan karir (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y)</p> <p>Variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan pengembangan karir (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)</p>
--	--	--	--	--	--

					Variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kepuasan kerja ( $Z_1$ )
--	--	--	--	--	--

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Lingkungan Kerja

#### 2.2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Schultz (Schultz, 2010) mendefinisikan lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja.

Menurut (Sedarmayanti, 2011), yang dimaksud lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja menurut (Nuraini, 2013) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (Luthans, 2014).

Menurut (Nitisemito, 2009) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Dari pengertian menurut ahli di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang berinteraksi langsung dengan karyawan baik di luar organisasi maupun di dalam organisasi yang memiliki dampak langsung dan tidak langsung terhadap hasil kerja atau kinerja dari pada karyawan tersebut.

#### **2.2.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009) jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

##### **1. Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi dalam 2 kategori yaitu:

- a) Lingkungan yang berlangsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum yaitu lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misal: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

## 2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

### 2.2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2009) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

#### 1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi di sekitar karyawan yang melakukan sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

#### 2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan bekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

#### 3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.



#### 4) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru mendapatkan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

#### **2.2.1.4 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 2009) adalah sebagai berikut:

##### a) Warna

Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

##### b) Kebersihan lingkungan kerja

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

##### c) Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas

karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

d) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup dari ventilasi udara yang tersedia akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan. Selain ventilasi, konstruksi gedung yang mempunyai atap tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang lebih baik daripada gedung yang mempunyai atap rendah. Hal ini yang perlu menjadi perhatian adalah volume ruangan harus sebanding dengan jumlah karyawan yang ada agar pertukaran udara yang berlangsung lebih baik

e) Jeminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk di sini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

f) Kebisingan

Merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kebosanan.

g) Tata ruang

Merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

## **2.2.2 Kepuasan Kerja**

### **2.2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Rivai (2009) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak mendukung, pegawai akan merasa tidak puas (Mangkunegara, 2017).

Kepuasan merupakan sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik mungkin supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan

karyawan meningkat. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi keduanya menurut (Hasibuan, 2012).

Menurut (Sutrisno, 2010) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang bersifat individu di dalam diri karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan tersebut bisa terhadap pekerjaannya maupun terhadap individu itu sendiri.

#### **2.2.2.2 Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut (Robbins, 2009):

##### **1. Kerja itu sendiri**

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja. Pekerjaan ada yang mampu memberikan pengalaman kerja yang baru dan mampu meningkatkan kemampuan selama bekerja membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan itu sendiri atau ada hal lain yang membuat karyawan puas atau tidak terhadap pekerjaan itu sendiri.

##### **2. Bayaran**

Bayaran adalah faktor paling banyak yang menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah

uang yang diperolehnya. Bayaran ini bisa berupa gaji atau insentif yang diberikan oleh perusahaan. Faktor ini yang mampu membuat karyawan merasa puas dan betah dengan tempat ia bekerja.

### 3. Kenaikan jabatan

Adanya kenaikan jabatan bagi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja. Kenaikan jabatan dirasa penting bagi karyawan dikarenakan karyawan akan semakin semangat dalam bekerja dan semakin puas dengan pekerjaan dan tempat ia bekerja.

### 4. Pengawasan

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figure ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*. Adanya pengawasan yang baik dari atasan yang dilakukan secara obyektif dan efektif terhadap karyawannya dan sesuai dengan keadaan di lapangan membuat karyawan merasa puas dan merasa adil dalam penilaian dari atasan.

### 5. Rekan kerja

Rekan kerja dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja. Memiliki rekan kerja yang baik, suportif, memiliki rasa kerjasama yang tinggi terhadap pekerjaan, dan faktor lain yang memiliki dampak positif dapat memberikan rasa puas karyawan terhadap rekan kerja dan perusahaan.

### **2.2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Manurut (2017), ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya dan penjelasannya sebagai berikut:

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawas, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

## **2.2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2017) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Malayu, 2012) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut (Mathis, 2012), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan

wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan tersebut berdasarkan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

### **2.2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Adapun indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Mathis, 2012) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

#### 4. Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

#### 5. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

### **2.2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

#### 1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kenanpyan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

#### 2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.



### 3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

### 4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain.

### 5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.

### 6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

### 7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

### 8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

#### 9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka hasil pekerjaannya juga akan baik.

#### 10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

#### 11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

#### 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

#### 13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh, misal: masuk kerja selalu tepat waktu dan disiplin dalam mengerjakan pekerjaan yang diperintahkan atasannya.

## **2.3 Pengaruh Antar Variabel**

### **2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Bagi karyawan lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting di sebuah perusahaan yang juga perlu diperhatikan oleh manajemen. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan dan juga berdampak pada kinerja mereka di perusahaan. Apabila perusahaan memberikan lingkungan kerja yang baik dan memuaskan bagi karyawannya maka dapat meningkatkan kinerja, dan sebaliknya apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut buruk atau tidak memuaskan bagi karyawan maka akan berdampak negatif juga terhadap kinerja karyawan.

Menurut Malayu (2012) kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Schultz (2010) menjelaskan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja.

Secara teori banyak faktor yang berhubungan dan mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor tersebut bisa bersumber dari diri karyawan atau di dalam organisasi dan bisa bersumber dari luar karyawan atau di luar organisasi. Menurut Kasmir (2016) yang menyebutkan bahwa ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan

keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan Sonia (2018) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang mencerminkan diri pribadi setiap karyawan terhadap organisasi dimana tempat dia bekerja. Apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja dari para karyawannya maka perusahaan juga perlu memperhatikan dari segi kepuasan kerja karyawannya. Perusahaan tidak akan merugi karena apabila kepuasan kerja karyawannya terpenuhi maka akan berdampak baik pula untuk kinerja dari sumber daya manusianya.

Menurut Rivai (2009) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Sedangkan menurut (Malayu, 2012) kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Kasmir (2016) yang menyebutkan bahwa ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian,

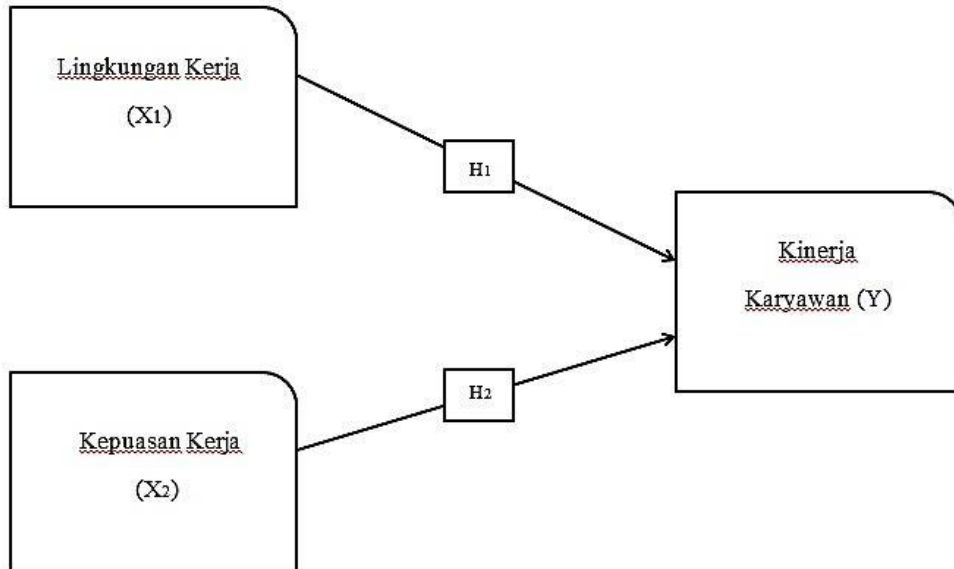
pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sununta Siengthai dan Patarakhuan Pila-Ngarm (2016) menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **2.4 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual adalah bentuk kerangka pemikiran yang dapat membantu dan digunakan untuk memecahkan suatu masalah. Penelitian ini adalah penelitian yang terdiri dari variabel bebas (X) yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ), dan kepuasan kerja ( $X_2$ ), kemudian untuk variabel terikatnya (Y) adalah kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan bagian yang juga berpengaruh di dalam kinerja karyawan itu sendiri yang dapat menentukan baik tidaknya kinerja karyawan tersebut. Namun perusahaan yang baik tidak hanya dapat memberikan hal tersebut saja, perusahaan juga harus mampu mengukur kepuasan kerja para karyawannya. Ini tidak hanya baik bagi karyawannya saja namun juga baik bagi perusahaan karena semakin karyawan merasa puas dengan apa yang perusahaan berikan semakin baik pula kinerja karyawannya dan semakin baik pula perusahaan dalam mengelola SDM (Sumber Daya Manusia) nya. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat digambarkan kerangka konseptual di bawah ini sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan tujuan dan rumusan masalah yang ada, maka dalam penelitian ini penulis memberikan hipotesis:

H1: Semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja karyawan bagian operasional di PDAM Tirta Kencana Kabupaten Jombang

H2: Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan bagian operasional PDAM Tirta Kencana Kabupaten Jombang