

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Lingkungan Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut (Amirrullah, 2015) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai tempat dan unsur dinamis yang ada disekitar seseorang bekerja. Lingkungan kerja bukan hanya menyangkut lingkungan fisik kerja akan tetapi juga menyangkut unsur-unsur psikis yang terjadi dalam bekerja.

Menurut (Sedarmayanti, 2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut (Nitisemito, 2009) mengemukakan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas yang dibebankan”.

Dari pengertian menurut para ahli maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi ataupun suasana disekitar karyawan, selama waktu karyawan melakukan kegiatan yang mana kegiatan tersebut mempunyai pengaruh bagi

karyawan pada waktu melakukan kegiatan kerja dalam rangka menjalankan operasional perusahaan.

#### **2.1.1.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Menurut (Sedarmayanti,2009) jenis lingkungan terbagi menjadi dua macam yaitu :

##### **a. Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua 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 : temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

##### **b. Lingkungan kerja non fisik**

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

### **2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja**

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

a. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

b. Hubungan antar rekan kerja

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

c. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara bawahan dengan pimpinana 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.

d. Tersedianya fasilitas kerja

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

#### **2.1.1.4 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja**

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

##### 1. Warna

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.

##### 2. 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 dalam melakukan pekerjaannya.

##### 3. 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.

#### 4. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup dari ventilasi udara yang tersedia akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan. selain ventilasi, kontruksi 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.

#### 5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan

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

#### 6. 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.

## 7. Tata ruang

Merupakan penataan yang ada didalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

### **2.1.2 Kepuasan Kerja**

#### **2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut (Mila Badriyah, 2015) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Menurut (Malayu, 2012) kepuasan kerja merupakan sikap emosional seseorang yang menyenangi dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik mungkin supaya normal kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi keduanya.

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 beberapa pengertian dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang

dirasakan dalam diri setiap individu atau karyawan terhadap pekerjaan maupun hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

#### **2.1.2.2 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut (Robbins, 2009) indikator kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

##### **1. Pekerjaan itu sendiri**

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja. Pekerjaan dapat 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. Pembayaran**

Pembayaran adalah faktor paling banyak yang menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengespresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Bayaran ini bisa berupa gaji atau insiatif 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 figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisor yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover. Adanya pengawasan yang baik dari atasan yang dilakukan secara objektif dan efektif terhadap karyawannya dan sesuai dengan keadaan dilapangan 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.

### **2.1.2.3 Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut (Sutrisno, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah sebagai berikut :



1. Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

2. Faktor social

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan dan lingkungan kerja karyawan.

3. Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4. Faktor financial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besaran gaji, jaminan social, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi jabatan dan sebagainya.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Rivai, 2014) kinerja merupakan suatu prestasi yang ditampilkan seseorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tingkat motivasi dan kemampuan tertentu sesuai dengan perannya di perusahaan.

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

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepada karyawan.

### **2.1.3.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Mathis & Jackson, 2009) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a) Kualitas Kerja, merupakan tingkat kualitas suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

- b) Kuantitas Kerja, merupakan kemampuan karyawan terkait dengan jumlah aktivitas dan hasil yang telah ditugaskan oleh perusahaan.
- c) Ketepatan Waktu, merupakan dasar bagi seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu produk atau jasa yang menjadi tanggung jawabnya.
- d) Kemampuan Bekerjasama, kemampuan seorang karyawan bekerja dengan rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

#### **2.1.3.3 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (Kamsir, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

##### **a. Kemampuan dan keahlian**

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

##### **b. Pengetahuan**

Pengetahuan merupakan hasil yang didapatkan seorang individu dari teori atau pengalaman. Bila seseorang memiliki banyak pengetahuan akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

c. Rancangan kerja

Merupakan perencanaan dalam menyelesaikan pekerjaan agar memudahkan karyawan dalam penyelesaian tanggung jawabnya. Artinya bila suatu pekerjaan memiliki kerangka perencanaan yang baik, maka akan mempermudah karyawan untuk menjalankan pekerjaan yang telah di bebaskan.

d. Kepribadian

Merupakan karakteristik yang dimiliki setiap individu. Kepribadian setiap individu memiliki karakter yang berbeda. Kepribadian bisa dilihat dari sikap dan perilaku yang dimiliki setiap orang atau individu.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan ataupun dukungan dari seseorang untuk data melakukan pekerjaan yang telah dibebankan.

f. Kepemimpinan

Adalah perilaku seseorang dalam memimpin, mengatur, mengelolah dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan sikap seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya.

h. Budaya organisasi

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

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan yang dirasakan oleh individu sebelum atau sesudah ia melakukan suatu pekerjaan.

j. Lingkungan kerja

Merupakan kondisi atau suasana disekitar tempat kerja.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam melakukan pekerjaan.

m. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu ini yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, berikut tabelnya :

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian terdahulu**

<b>No</b>	<b>Judul Penelitian, Nama peneliti, dan Tahun</b>	<b>Metode Analisis Data</b>	<b>Hasil</b>
1	<p>Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indomulti Plasindo di kota Semarang</p> <p>(Veronica Aprillia D.S, 2015)</p>	Analisis linier berganda	Dari hasil uji F semua variabel dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	<p>Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan</p> <p>(Mutia Arda, 2017)</p>	Analisis deskriptif regresi linier berganda	kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3	<p>The influence of leadership styles, work environment and job satisfaction of employee performance- studies in the school on SMPN 10 Surabaya (Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap studi kinerja karyawan di sekolah pada SMPN 10 Surabaya)</p> <p>(Teddy Chandra &amp; Priyono, 2016)</p>	Statistik SPSS program computer versi 20.0	Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	The effect of work environment and compensation toward employee performance	Analisis regresi berganda	Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

	<p>at the office of state assets and auction service Manado (Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan di kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang Manado)</p> <p>(Samuel Tulenan, 2015)</p>		terhadap kinerja karyawan.
5	<p>Influence of performance appraisal fairness and job satisfaction through commitment on job performance (Pengaruh Keadilan Penilaian Kinerja dan Kepuasan Kerja melalui Komitmen terhadap Kinerja Kerja)</p> <p>(Trias Setiawati and Indah Dwi Ariani, 2020)</p>	Analisis regresi linier berganda	Keadilan penilaian kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
6	<p>Effect of work overload on job satisfaction, effect of job satisfaction on employee performance and employee engagement (Pengaruh Kelebihan Beban Kerja pada Kepuasan Kerja, Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Keterlibatan Karyawan)</p> <p>(Sobia Ali and Yasir Aftab Farooqi, 2014)</p>	Analisis perangkat lunak SPSS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. kelebihan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja</li> <li>2. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>3. kepuasan kerja berhubungan</li> </ol>

Berikut adalah persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian rencana penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti :

1. Penelitian pertama

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah terdapat variabel bebasnya yaitu lingkungan kerja, persamaan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan, dan persamaan metode penelitian yang digunakan yaitu analisis linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah objek yang akan diteliti. Jika pada penelitian terdahulu objeknya adalah PT. Indomulti Plasindo di kota Semarang, sementara objek yang akan diteliti oleh penulis adalah CV. Bandar Bahari Banjarmasin.

2. Penelitian kedua

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terdapat variabel bebasnya yaitu kepuasan kerja, persamaan variabel terikatnya yaitu kinerja, dan persamaan metode penelitian yang digunakan yaitu analisis linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah objek yang akan diteliti. Jika pada penelitian terdahulu objeknya adalah Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan, sementara objek yang akan diteliti oleh penulis adalah CV. Bandar Bahari Banjarmasin.

3. Penelitian ketiga

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah terdapat variabel bebasnya yaitu lingkungan kejadian



kepuasan, persamaan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah objek yang akan diteliti. Jika pada penelitian terdahulu objeknya adalah SMPN 10 Surabaya, sementara objek yang akan diteliti oleh penulis adalah CV. Bandar Bahari Banjarmasin. Dan perbedaan metode penelitian, penelitian terdahulu yang digunakan yaitu statistic SPSS, sementara penelitian yang dilakukan oleh penulis metode penelitian yang digunakan adalah analisis linier berganda.

#### 4. Penelitian keempat

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah terdapat variabel bebasnya yaitu lingkungan kerja, persamaan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan, dan persamaan metode penelitian yang digunakan yaitu analisis linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah objek yang akan diteliti. Jika pada penelitian terdahulu objeknya adalah kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang Manado, sementara objek yang akan diteliti oleh penulis adalah CV. Bandar Bahari Banjarmasin.

#### 5. Penelitian kelima

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah terdapat variabel bebasnya yaitu kepuasan kerja, persamaan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan, dan persamaan metode penelitian yang digunakan yaitu analisis linier berganda. Sedangkan

perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah objek yang akan diteliti. Jika pada penelitian terdahulu objeknya adalah Rumah Sakit Condong Catur (RSCC) di Yogyakarta, sementara objek yang akan diteliti oleh penulis adalah CV. Bandar Bahari Banjarmasin.

#### 6. Penelitian keenam

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah terdapat variabel bebasnya yaitu kepuasan kerja, persamaan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan, dan persamaan metode penelitian yang digunakan yaitu analisis linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah objek yang akan diteliti. Jika pada penelitian terdahulu objeknya adalah Universitas sector public divisi Gujranwala, sementara objek yang akan diteliti oleh penulis adalah CV. Bandar Bahari Banjarmasin.

### **2.3 Hubungan Antar Variabel**

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

Peran lingkungan kerja bagi karyawan merupakan hal yang sangat penting didalam sebuah perusahaan yang sangat memerlukan perhatian oleh manajemen. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan dan juga berdampak pada kinerja karyawan pada perusahaan. Jika perusahaan memberikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya bila lingkungan kerja

pada perusahaan tersebut kurang baik maka akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Ali dan Agustian, 2018) kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh pekerja dalam menyelesaikan tugas beserta tanggungjawab sesuai karakter orang dalam suatu perusahaan dalam waktu yang ditentukan, yang dikaitkan sesuai dengan tolak ukur orang yang bekerja. Sedangkan Menurut (Sarwono,2005) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai atau karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktifitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat pegawai.

Secara teori ada beberapa faktor yang berhubungan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.faktor tersebut bisa dipengaruhi dari diri karyawan ataupun dari dalam perusahaan dan bisa dipengaruhi dari luar perusahaan. Menurut (Kamsir,2016) yang menyebutkan bahwa ada 13 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu kepemimpinan, gaya kepemimpinan, rancangan kerja,lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, kepribadian, budaya organisasi, komitmen, loyalitas, dan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Samuel Tulenan, 2015) menunjukkan bahwa hasil dari lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang ada dalam diri setiap karyawan terhadap sebuah organisasi dimana tempat dia melakukan kegiatan kerja. Jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan perlu memperhatikan dari segi kepuasan kerja karyawan. Perusahaan tidak akan mengalami kerugian jika kepuasan kerja karyawan terpenuhi maka akan berdampak baik untuk kinerja karyawan.

Menurut (Mila Badriyah, 2015) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Sedangkan menurut (Ali dan Agustian, 2018) kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh pekerja dalam menyelesaikan tugas beserta tanggungjawab sesuai karakter orang dalam suatu perusahaan dalam waktu yang ditentukan, yang dikaitkan sesuai dengan tolak ukur orang yang bekerja.

Menurut (Kamsir, 2016) yang menyebutkan bahwa ada 13 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu kepemimpinan, gaya kepemimpinan, rancangan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, kepribadian, budaya organisasi, komitmen, loyalitas, dan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Trias Setiawati and Indah Dwi Ariani, 2020) menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **2.4 Kerangka Konseptual**

Berdasarkan landasan teoridan hasil penelitian terdahulu yang telah peneliti uraikan diatas, maka peneliti berpendapat bahwa kinerja karyawan sebagai suatu hasil pencapaian yang dilakukan oleh seorang karyawan berdasarkan kuantitas dan kualitas sesuai dengan beban kerja yang diterimanya. Kinerja karyawan bersifat individu maupun kelompok. Setiap individu maupun kelompok memiliki tingkat pencapaian yang berbeda-beda. Karyawan yang merasa hasil yang di capainya akan menunjukkan sikap yang positif.

Kemudian secara konseptual peneliti terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan , antara lain lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat menerapkan standarisasi lingkungan kerja dan pemberian kepuasan kerja sesuai dengan kebutuhan karyawan. Ketika standarisasi lingkungan kerja dan kepuasan kerja diterapkan secara maksimal, maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

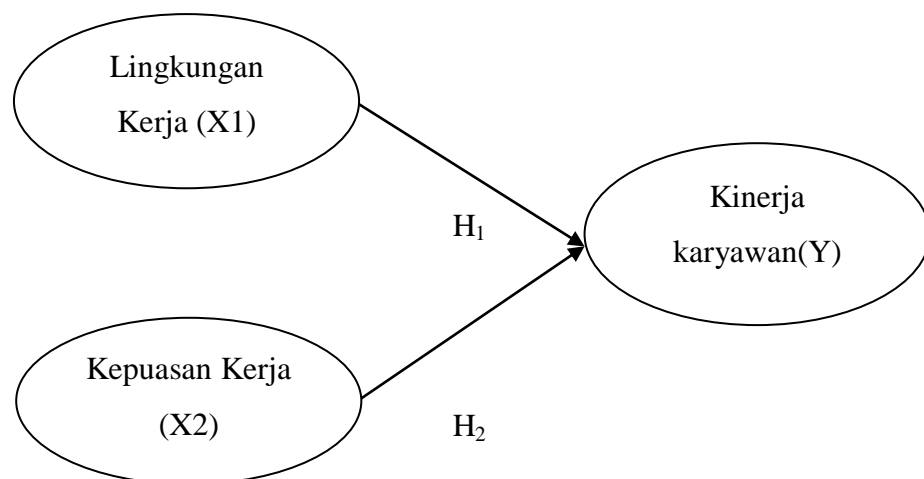
Semakin tinggi standarisasi lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan, akan semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja di rasa kurang baik, maka kinerja akan rendah. Selain itu, pemberian kepuasan kerja yang sesuai mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya jika pemberian kepuasan kerja yang di terima karyawan di rasa sesuai dengan beban kerja yang di terima memungkinkan para pekerja untuk bekerja secara

optimal. Jadi, semakin tinggi kepuasan kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sehingga dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi standarisasi lingkungan kerja yang di berikan dan semakin kondusif pemberian kepuasan kerja , maka karyawan lebih semangat untuk bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan dalam sebuah model analisis sebagai berikut :

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**



## 2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan masalah penelitian yang belum teruji kebenarannya dan harus menjelaskan kejelasan suatu fakta, berdasarkan konsep teoritis yang dapat diuji secara empiris dan dapat didukung dengan penelitian terdahulu.

H1 : Semakin baik Lingkungan Kerja, maka semakin tinggi Kinerja Karyawan

H2 : Semakin baik Kepuasan Kerja, maka semakin tinggi Kinerja Karyawan