

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian teori ini akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini memuat dari berbagai sumber dan literatur baik berupa buku, jurnal, hasil penelitian terdahulu dan publikasi umum yang berhubungan dengan masalah-masalah penelitian atau menggunakan beberapa teori yang relevan dengan variabel-variabel penelitian.

Grand theory dalam penelitian ini adalah Manajemen, di mana memuat Pengertian Manajemen dan Fungsi Manajemen Middle theory dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia, di mana memuat Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Manajemen Sumber dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. Applied theory atau teori yang diaplikasikan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Dari penjelasan singkat mengenai grand theory, middle theory serta applied theory maka berikut ini adalah pemaparan dari ketiga teori tersebut.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu kegiatan yang menghubungkan suatu kegiatan dengan kegiatan lainnya. Fungsi-fungsi tersebut tidak hanya mengatur orang-orang dalam organisasi tetapi juga mencakup perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan

organisasi dengan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini disebut proses manajemen.

Pada dasarnya manajemen dalam suatu organisasi mengatur seberapa baik operasional berjalan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan yang telah ditetapkan tersebut akan tercapai dengan baik bilamana keterbatasan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, keahlian, maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya kepada orang lain sehingga membentuk kerjasama secara sinergis dan berkelanjutan, karena manajemen adalah merupakan kegiatan dimana pencapaian suatu tujuan yang melalui kerja sama antar sesama.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen bukan hal asing lagi dalam kehidupan sehari-hari. Kata manajemen secara etimologi berasal dari bahasa Perancis Kuno *menagmenet*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Secara umum manajemen merupakan suatu seni dalam ilmu dan pengorganisasian seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan pengorganisasiannya, pergerakan, serta pengendalian atau pengawasan. Bisa juga diartikan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu pengetahuan yang sistematis agar dapat memahami mengapa dan bagaimana manusia saling bekerja sama agar dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain maupun golongan tertentu dan masyarakat luas. Dan dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan sebuah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya

secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Berikut ada beberapa definisi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli, antara lain:

Menurut Robbins & Coulter (2018:6) pengertian manajemen adalah sebagai berikut:

“Management as the process of coordinating work activities so that they are completed efficiently and effectively with through other people”. Artinya, manajemen sebagai proses koordinasi aktivitas kerja sehingga dapat selesai secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain.

Menurut Afandi (2018:39) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading), dan pengawasan (controlling). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya. Berdasarkan definisi manajemen dari para ahli diatas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa manajemen dapat diartikan sebagai suatu proses yang aktivitasnya saling berkaitan dan sistematis yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi sebelumnya.

Menurut Bright et.al (2019:18), manajemen memiliki pengertian sebagai berikut:

“The process of planning, organizing, directing, and controlling the activities of employees in combination with other resources to accomplish organizational goals”. Artinya proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian aktivitas karyawan dalam kombinasi dengan sumber daya lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan Malayu S.P (2020:1) mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen dapat dipandang sebagai suatu seni, dimana terdapat cara sebagai upaya membimbing dan mengarahkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan. Manajemen juga dapat dipandang sebagai suatu proses, dimana terdapat suatu perencanaan, pengkoordinasian, pengintrgasian, pembagian tugas, pengorganisasian, pengendalian, dan pemanfaatan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan.

Menurut George. R. Terry dalam Aditama (2020:9), menyebutkan bahwa manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasarasasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Sedangkan menurut M. Manullang dalam Awaluddin (2018). “Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu”.

Sehingga berdasarkan definisi diatas maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Keberhasilan sebuah perusahaan, dapat dilihat dari seberapa baiknya manajemen dalam perusahaan tersebut. Dalam pelaksanaannya, manajemen memiliki beberapa fungsi yang merupakan elemen dasar yang akan melekat dalam proses manajemen yang dijadikan acuan oleh manajer dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya.

Dalam G. Terry dalam Winardi (1979) menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen merupakan serangkaian sub bagian tubuh yang berada di manajemen sehingga bagian-bagian tubuh tersebut dapat melaksanakan fungsi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun fungsi-fungsi manajemen menurut G.R Terry terdiri dari: Perencanaan (*planning*), Pengorganisasian (*organizing*), Penggerakan (*actuating*), Pengawasan (*controlling*).

1. Menurut GR, Terry, *Planning* atau perencanaan adalah tindakan memilih dan menghubungkan fakta dan membuat serta menggunakan asumsi mengenai masa yang akan datang dalam hal memvisualisasikan serta merumuskan aktivitas-aktivitas yang diusulkan yang dianggap perlu untuk mencapai hasil yang diinginkan.
2. Pengorganisanian (*Organizing*) adalah keseluruhan aktivitas manajemen dalam mengelompokan orang-orang serta penetapan tugas, fungsi, wewenang serta tanggung jawab masing-masing dengan tujuan terciptanya aktivitas-aktivitas yang berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

3. *Actuating* atau yang disebut juga sebagai “gerakan aksi” mencakup kegiatan yang dilakukan seseorang manajer untuk mengawali dan melanjutkan kegiatan yang ditetapkan oleh unsur perencanaan dan pengorganisasian agar tujuan-tujuan dapat dicapai.
4. Fungsi pengawasan (*Controlling*) adalah mengukur pelaksanaan dengan tujuan-tujuan, menentukan sebab-sebab penyimpangan dan mengambil tindakan-tindakan korektif. Fungsi ini dilaksanakan sebagai upaya untuk lebih menjamin bahwa semua kegiatan operasional berlangsung sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain, pengawasan merupakan kegiatan yang sistematis untuk memantau penyelenggaraan kegiatan.

Berdasarkan hal tersebut penulis sudah sampai pada pemahaman bahwa fungsi manajemen pada dasarnya merupakan sebuah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, dimana semua aspek bekerjasama dengan baik dan diatur sedemikian rupa dengan pengawasan serta evaluasi yang baik sehingga terciptalah sebuah tindakan yang mampu mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peranan dalam perusahaan untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang lain. Sumber daya manusia atau pegawai bagi sebuah perusahaan/instansi berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Pegawai adalah mereka yang

bekerja pada orang lain dengan menjual jasa mereka dengan waktu, tenaga, dan pikiran untuk perusahaan dan mendapat kompensasi dari perusahaan tersebut.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Meningkatnya peranan manajemen dalam suatu perusahaan mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya faktor sumber daya manusia dalam organisasi. Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan perhatian khusus dari organisasi/perusahaan karena manusia sebagai penggerak aktivitas perusahaan. Berikut ini beberapa pendapat mengenai manajemen sumber daya manusia:

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat Afandi (2018:3). Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Menurut Simamora dalam Edy Sutrisno (2018:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Sementara menurut Schuler, et al dalam Edy Sutrisno (2018:6) MSDM adalah mengartikan manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan

bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:2) menyatakan bahwa : “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Menurut Prasadja Ricardianto (2018, 15) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2020:10), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2020:2), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins et.al (2020:283), manajemen sumber daya manusia memiliki pengertian sebagai berikut:

“Human resource management is the management function concerned with getting, training, motivating, and keeping competent employees”. Artinya manajemen sumber daya manusia adalah fungsi manajemen yang berDinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung dengan mendapatkan, melatih, memotivasi, dan mempertahankan karyawan yang kompeten.

Menurut Dessler (2020:3), manajemen sumber daya manusia memiliki pengertian sebagai berikut:

“The process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns”. Artinya proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, dan masalah keadilan mereka.

Berdasarkan beberapa pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia menurut para ahli diatas peneliti sampai pada pemahaman bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset pelaksanaan kegiatan, pengadaan, pelatihan, dan pengembangan, serta pemberian kompensasi dan beberapa hal yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang bertujuan agar menciptakan manusia yang produktif.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia, yang selanjutnya akan memudahkan dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia. Berikut ini fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:17), yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan,

kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (*Seperation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

Berdasarkan uraian diatas tentang fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia maka penulis telah sampai pada pemahaman bahwa terwujudnya tujuan organisasi yang telah ditetapkan maupun tujuan individu dalam organisasi, peranan dari manajemen sumber daya manusia baik fungsi yang bersifat manajerial maupun operasional sangat penting dalam usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Melalui fungsi-fungsi manajemen tersebut, manajemen sumber daya manusia berusaha menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan sehingga mereka selalu dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pekerja melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pekerja untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara pegawai dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

Menurut Taiwo dalam Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti S.E., (2018:1) lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja.

Menurut Netisemito (2017 : 109) dalam Mahmudah Enny W (2019) yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, musik, dan lain-lain. Karena itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan harus

mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan.

Sedangkan menurut Supardi dalam Mamesah, et al., (2019:601) Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Dan menurut Ahyari yang dikutip dari Lewis & Suprastha, (2020:124) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat memengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan pegawai, kondisi kerja, hubungan pegawai di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Dari beberapa definisi diatas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memegang peranan yang sangat penting dalam keberlangsungan pembangunan perusahaan, oleh karena itu sangat penting bagi pimpinan perusahaan untuk memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja, sebab lingkungan kerja yang nyaman sangat mempengaruhi efektivitas pegawai dalam bekerja diperusahaan. Didalam setiap kegiatan usaha perlu membuat rancangan atau layout tata letak lingkungan kerja sehingga perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek dalam pembentukan lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut Siagian dalam Ronal Donra Sihaloho (2019:275), menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai
- c. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti musholla untuk pegawai.
- d. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan pegawai maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Sedangkan menurut Mahmudah Enny (2019:58), lingkungan kerja terbagi:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung

maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia contohnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Selain itu ada beberapa kondisi lingkungan fisik yang baik yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Bangunan tempat harus dibangun dengan mempertimbangkan keselamatan kerja agar karyawan merasa aman dalam melakukan pekerjaan, disamping itu bangunan kerja juga harus di desain sebegus mungkin.
- 2) Tersedianya peralatan kerja yang memadai sangat dibutuhkan karyawan untuk menunjang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya
- 3) Fasilitas harus diperhatikan oleh perusahaan karena fasilitas sangat dibutuhkan karyawan untuk menunjang semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Disamping itu perusahaan perlu memperhatikan cara memanusiakan karyawan seperti menyediakan tempat istirahat untuk karyawan setelah lelah dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta tempat ibadah untuk menjalankan ibadahnya seperti masjid atau mushola

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan yang membahas tentang hubungan kerja antara karyawan dengan atasan atau hubungan sesama karyawan. Karena pada dasarnya dalam bekerja manusia bukan semata-mata karena untuk mencari uang, akan tetapi bekerja merupakan suatu aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Untuk menunjang tujuan tersebut manusia harus berinteraksi dengan orang lain.

Menurut Mahmudah Enny (2019) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama rekan ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi beberapa segmen yaitu:

- 1) Hubungan kerja sesama karyawan. Kerjasama antara karyawan sangat penting untuk dijaga karena berpengaruh terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, jika kerjasama antara karyawan dapat berjalan dengan baik maka karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- 2) Hubungan antara pemimpin dengan bawahan. Hubungan antara pemimpin atau atasan dengan bawahan harus dijaga dengan baik serta harus saling menghargai agar menimbulkan rasa hormat antara atasan atau pemimpin dengan bawahan, apabila hubungan karyawan dengan atasan tidak harmonis maka akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan itu sendiri.

Lingkungan kerja sangat luas cakupannya sehingga ini merupakan suatu tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam memperlakukan pegawainya agar betah bekerja diperusahaan tersebut. Lingkungan kerja dapat di golongkan menjadi 2

jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sebagian perusahaan hanya beberapa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dapat dipenuhi oleh perusahaan, misalnya dari segi bangunan kerja yang nyaman, peralatan yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis dengan sesama karyawan. Tetapi dari segi hal lain mungkin masih banyak belum terpenuhi, misalnya tidak ada tempat istirahat bagi pegawai, tidak tersediannya kafetaria, kurang tersediannya alat transportasi yang memadai bagi karyawan, hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan yang betul-betul sadar akan pentingnya kehadiran karyawan diperusahaan tersebut. Sebab karyawan merupakan aset yang sangat penting akan keberlangsungan hidup perusahaan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayati dalam Katini, (2019:105) yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya adalah:

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja

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

2. Temperature di tempat kerja

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

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa ditanyakan dalam persentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperature udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat. Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.

6. Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak

sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

7. Dekorasi di tempat kerja

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

8. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di perdengarkan di tempat kerja.

9. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

Menurut Azharuddin (2019) Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Terbentuknya Sebuah Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik adalah :

1. Perhatian dan Dukungan Pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberi penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.

2. Kerja Sama antar Kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerja sama yang baik diantara mereka yang ada.
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara rekan kerja maupun dengan pimpinan.

Berdasarkan uraian diatas faktor yang dapat memepengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya adalah penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi, kebisingan, bau tidak sedap, dekorasi ditempat kerja, musik ditempat kerja, dan keamanan ditempat kerja.Sedangkan untuk faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya sebuah kondisi lingkungan kerja non fisik adalah perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi dan indikator adalah untuk mengukur bagaimana lingkungan kerja di sebuah perusahaan. Mengacu pada pendapat yang disampaikan oleh Mahmudah Enny (2019:58) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti bangunan tempat kerja, peralatan kerja, fasilitas perusahaan, tersedianya sarana transportasi.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, kebisingan, dan sebagainya.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, dengan indikator hubungan atasan dan bawahan dan indikator dengan sesama rekan kerja.

Menurut (Mahmudah Enny W, 2019) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama rekan ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan yang membahas tentang hubungan kerja antara karyawan dengan atasan atau hubungan sesama karyawan. Karna pada dasarnya dalam dalam bekerja manusia bukan semata-mata karena untuk mencari uang, akan tetapi bekerja merupakan suatu aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Untuk menunjang tujuan tersebut manusia harus berinteraksi dengan orang lain.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa terdapat dua dimensi pada variabel lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan

lingkungan non fisik. Untuk indikator lingkungan fisik yaitu lingkungan langsung dan lingkungan perantara, sedangkan untuk lingkungan non fisik terdapat dua indikator yaitu hubungan atasan dan bawahan dan hubungan sesama rekan kerja.

2.1.4 Motivasi Kerja

Untuk melakukan suatu pekerjaan di dalam perusahaan, tentunya akan lebih baik ketika karyawan memiliki motivasi kerja. Karena dengan adanya motivasi dalam bekerja maka karyawan akan bekerja lebih semangat. Semakin semangat karyawan dalam bekerja maka kinerjanya akan semakin baik dan hal ini akan mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu motivasi dalam bekerja sangatlah penting dan harus dikelola oleh manajemen karyawan perusahaan.

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang timbul baik dari dalam maupun dari luar diri seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu bagi perusahaan. Untuk mengetahui pengertian motivasi kerja lebih jelas, berikut ini akan peneliti paparkan pengertian motivasi kerja menurut para ahli:

Menurut Pratiwi (2019:97) Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya.

Menurut McClelland yang dialih bahasakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2020:230-231), menyatakan bahwa terdapat tiga kebutuhan pada motivasi yaitu sebagai berikut:

- a. Kebutuhan prestasi, yang tercermin dari keinginannya untuk mengambil tugas yang bisa dipertanggung jawabkan secara individu. Dalam hal ini, seseorang harus bisa menentukan tujuan yang logis dengan memperhitungkan resiko yang ada serta melakukannya secara kreatif dan inovatif.
- b. Kebutuhan afiliasi
- c. Kebutuhan Kekuasaan, kebutuhan ini dapat terlihat pada diri seseorang yang ingin memiliki pengaruh atas diri orang lain. Mereka haruslah peka terhadap struktur pengaruh antara satu sama lainnya, bahkan mencoba untuk menguasai orang tersebut hingga mengatur tingkah lakunya.

Sedangkan menurut Maruli (2020:58) Mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Didukung dengan Ferdinatus (2020:3) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Menurut Abraham Sperling yang dialih bahasakan oleh A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2022:93), mengemukakan bahwa:

“Motivation is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive”. Artinya: Motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi.

Menurut Fillmore H. Stanford yang dialih bahasakan oleh A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2022:93), mendefinisikan bahwa:

“Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class”. Artinya: Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Menurut Ernest J. McCormick yang dialih bahasakan oleh A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2022:93), mengemukakan bahwa:

“Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work settings”. Artinya: Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Dari beberapa definisi diatas peneliti sampai pada pemahaman bahwa motivasi adalah sesuatu dorongan atau kekuatan yang ada pada diri individu untuk melakukan aktivitas dengan ditandai dengan munculnya rasa keinginan dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut sehingga dapat mempengaruhi perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Terdapat beberapa pendapat mengenai jenis-jenis motivasi, maka peneliti mengambil acuan berdasarkan Sedarmayanti (2017:154) Motivasi dibagi menjadi tiga bagian:

1. Pendorong utama : pendorong yang dapat dinilai dengan uang
2. Semi pendorong utama
3. Pendorng nonmaterial : yang tidaak dapat dilihat dengan uang seperti:
 - a. Penempatan yang tepat
 - b. Latihan sistematik

- c. Promosi objek
- d. Pekerjaan terjamin
- e. Keikutsertaan wakil karyawan dalam pengambilan keputusan
- f. Kondisi pekerjaan yang menyenangkan
- g. Pemberian informasi perusahaan
- h. Fasilitas rekreasi
- i. Penjagaan kesehatan
- j. Perumahan dll.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa jenis-jenis motivasi terbagi menjadi tiga bagian yaitu pendorong utama, semi pendorong utama dan pendorong nonmaterial.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Dari sekian banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, peneliti memilih faktor Menurut pendapat Huda (2020:63), yang dimana menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

1. Faktor Pemuas (Motivation Factor)

Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi instrinsik). Yang termasuk ke dalam faktor pemuas, di antaranya:

- a. Prestasi yang diraih (*achievement*)
- b. Pengakuan orang lain (*recognition*)
- c. Tanggung jawab (*responsibility*)
- d. Peluang untuk maju (*advancement*)

- e. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)
- f. Kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of career growth*)

2. Faktor Pemelihara (*Maintenance Factor*)

Faktor pemelihara disebut juga hygiene factor merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah. Beberapa faktor yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, di antaranya:

- a. Kompensasi
- b. Keamanan
- c. Stress kerja
- d. Kondisi kerja
- e. Status
- f. Prosedur perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor pemuas dan faktor pemelihara.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut McClelland yang dialih bahasakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2020:230-231) dimensi dan indikator motivasi kerja yaitu antara lain:

1. Kebutuhan akan Prestasi , diukur dengan tiga indikator yaitu:
 - a. Kebutuhan untuk mengembangkan kreatifitas

- b. Kebutuhan untuk mengembangkan kebutuhan
 - c. Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien
2. Kebutuhan akan afiliasi, diukur dengan tiga indikator yaitu:
- a. Kebutuhan untuk diterima
 - b. Kebutuhan untuk menjalin hubungan hak antar karyawan
 - c. Kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama
3. Kebutuhan akan kekuasaan, diukur dengan tiga indikator yaitu:
- a. Kebutuhan untuk memberikan pengaruh dan aturan dalam lingkungan kerja
 - b. Kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab
 - c. Kebutuhan untuk memimpin dan bersaing.

Berdasarkan tiga dimensi, yaitu sebagai berikut: kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kekuasaan dan memiliki 9 indikator. Mengembangkan kreatifitas, mengembangkan kebutuhan, bekerja secara efektif dan efisien, kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan untuk menjalin hubungan hak antar karyawan, Kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama, kebutuhan untuk memberikan pengaruh dan aturan dalam lingkungan kerja dan kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab

2.1.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap pekerjaan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka tinggi kepuasannya terhadap pekerjaan tersebut.

2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap individu yang bekerja dalam setiap organisasi sudah sewajarnya mengharapkan akan memperoleh segala sesuatu yang bermanfaat dan menguntungkan bagi diri pribadinya. Pada dasarnya kepuasan kerja hal yang bersifat individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Menurut Dalkrani and Dimitriadis, 2018) :

“Job satisfaction is the result of different factors, among which working conditions play an important role. As shown in the literature, working conditions such as salary, promotional possibilities, job security, and the working climate highly affect job satisfaction”. Menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah hasil dari berbagai faktor, di antaranya kondisi kerja memainkan peran penting. Seperti yang ditunjukkan dalam literatur, kondisi kerja seperti gaji, kemungkinan promosi, pekerjaan se- keamanan, dan iklim kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja.

Menurut Handoko Edy Sutrisno (2019:75) Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Sedangkan menurut Prayogo (2019) Kepuasan Kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan Kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat.

Menurut Robbins & Judge dalam Juniarti & Putri (2021:40) Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya.

Berdasarkan definisi kepuasan kerja dari para ahli diatas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap dan rasa seorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya dan kepuasan kerja tersebut akan didapatkan apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didapatkannya di tempat dia bekerja.

2.1.5.2 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja.

Menurut Sihombing dalam Sudaryo, Agus & Nunung (2018), ada tiga macam teori tentang kepuasan kerja yaitu :

1. Teori *Discrepancy*

Kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*), antara apa yang seharusnya ada (harapan, kebutuhan, atau nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya (Manullang dalam Sudaryo, Aribowo dan Sofiati 2018). Seorang akan terpuaskan jika tidak ada selisih antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi-kondisi aktual. Semakin besar kekurangan dan semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan, maka semakin besar ketidakpuasannya. Jika jumlah faktor pekerjaan lebih banyak yang diterima (secara minimal) dan kelebihan yang menguntungkan (misalnya upah ekstra, jam kerja yang lebih lama), maka orang

yang bersangkutan akan sama puasnya dengan kondisi terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan. Berdasarkan pandangan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa seseorang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya terhadap kenyataan yang ada, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat (*discrepancy*). Perbedaan yang terjadi disini adalah perbedaan yang positif. Sebaliknya, makin jauh kenyataan yang dirasakannya itu dibawah standar minimum (*negative discrepancy*), maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

2. Teori *Equity*

Puas tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya tergantung pada apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak terhadap situasi, hal ini diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain Karlins dalam Sudaryo, Agus & Nunung (2018). Dasar kepuasan kerja adalah derajat keadilan yang diterima karyawan dalam situasi kerjanya. Semakin tinggi derajat keadilan yang diterima, maka pegawai yang bersangkutan akan semakin puas.

3. Teori Dua Faktor

Teori ini diperkenalkan oleh Frederick Herzberg dalam Sudaryo, Agus & Nunung (2018). Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu “*dissatisfier* atau *hygiene factors* dan *satisfier* atau *motivators*”. *Hygiene factors* merupakan faktor yang dapat

mengakibatkan ketidakpuasan kerja. Faktor tersebut terdiri dari kebijakan kantor, administrasi, supervisi, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan gaji. Sedangkan *motivators* merupakan faktor pendorong yang berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga membawa kepuasan kerja. Faktor tersebut terdiri dari keberhasilan, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan.

Berdasarkan uraian diatas, terdapat tiga teori kepuasan kerja diantaranya adalah teori discrepancy (kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih), teori *equity* (puas tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya tergantung pada apakah ia merasakan adanya keadilan), dan teori dua faktor (karakteristik pekerjaan dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu “*disatisfier* atau *hygiene factors* dan *satisfier* atau *motivators*”).

2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Beberapa ahli memiliki pendapat yang bervariasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Sudaryo, Agus & Nunung (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Gaji
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Rekan kerja
4. Atasan
5. Promosi

6. Lingkungan kerja

Secara rinci pendapat Sudaryo, Agus & Nunung (2018) di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan non fisik.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge dalam Juniarti & Putri (2021:44) dimensi dan indikator kepuasan kerja adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), indikatornya yaitu sebagai berikut:
 - a. Kepuasan akan kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki
 - b. Kepuasan akan tanggung jawab yang diberikan dalam bekerja
 - c. Kepuasan agar lebih kreatif
 - d. Kepuasan untuk mendapatkan kesempatan belajar

2. Gaji/Upah (*Pay*), merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja.

Indikatornya adalah sebagai berikut:

- a. Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan
- b. Kepuasan atas tunjangan yang diberikan
- c. Kepuasan atas pemberian insentif

3. Promosi (*Promotion*), indikatornya yaitu:

- a. Kepuasan akan kesempatan pegawai untuk lebih maju dalam organisasi
- b. Kepuasan promosi atas dasar kinerja

4. Pengawasan (*Supervision*), kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Indikatornya yaitu:

- a. Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan
- b. Kepuasan atas dukungan moral yang diberikan atasan
- c. Kepuasan pengawasan yang dilakukan oleh atasan

5. Rekan Kerja (*Workers*), hubungan antara rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Indikatornya yaitu:

- a. Kepuasan atas kerjasama dalam tim
- b. Kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan

2.1.6 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sesuatu hal yang penting bagi organisasi, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa instansi/organisasi pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja karyawan dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja instansi. Maka dari itu, manajemen sumber daya manusia

harus melakukan pemeliharaan, pengawasan dan penilaian pada setiap karyawan dalam sebuah organisasi.

2.1.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Bernardin & Russel (2018:67), kinerja pegawai merupakan:

“The report of employees performance for what they have done and achieved while working in a particular period of time.” Artinya laporan kinerja pegawai atas apa yang telah dikerjakan dan dicapainya selama bekerja dalam kurun waktu tertentu.

Kemudian menurut Dessler (2018:90), kinerja pegawai adalah “Employee performance comes from good work systems and human resource management policies.” Artinya kinerja pegawai berasal dari sistem kerja dan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang baik.

Menurut Sedarmayanti (2018) “Kinerja merupakan hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (hlm 260).

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Kalogiannidis (2020:2), kinerja karyawan memiliki pengertian sebagai berikut:

“Employee performance is commonly defined as the behavior exhibited by an employee while performing a particular task assigned by the employer. It also relates to the outcome produced by a particular employer in an organization.” Artinya kinerja karyawan umumnya didefinisikan sebagai perilaku yang diperlihatkan oleh seorang karyawan saat melakukan tugas tertentu yang diberikan oleh pemberi kerja. Ini juga ber Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung dengan hasil yang dihasilkan oleh pemberi kerja tertentu dalam suatu organisasi.

Menurut Pebrianti dan Simajuntak. J, (2020:15) mengartikan kinerja merupakan keinginan seorang individu atau kelompok untuk mencapai keberhasilan kelompok dalam organisasi melalui proses awal hingga akhir. Tercapainya suatu tujuan merupakan hasil kinerja kelompok organisasi yang baik, apabila tidak tercapai maka kinerja tim kelompok tidak kompak sebagai “proses komunikasi yang diharapkan mencapai hasil sesuai rencana yang telah ditetapkan dengan biaya yang telah dianggarkan, serta waktu yang telah ditentukan dan jumlah yang telah ikut andil dalam penetapan.

Sedangkan menurut Irham Fahmi (2016:12) dalam Juniarti & Putri (2021:44) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Mangkunegara (2021:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu.

2.1.6.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Organisasi sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh karyawan. Maka dari itu kinerja karyawan yang berkualitas sangatlah diperlukan untuk pencapaian tujuan peningkatan kemajuan atau perubahan kearah lebih baik untuk pencapaian tujuan organisasi.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi sebuah kinerja seorang karyawan. Menurut Mangkunegara (2017) ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Faktor Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan. Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata – rata (IQ 110-120) dengan Pendidikan memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*)

2. Faktor Motivasi

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

mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diketahui bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

2.1.6.3 Tujuan Evaluasi dan Kegunaan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari Manajemen Sumber Daya Manusia organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Anwar Prabu Mangkunegara (2017:10) yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi dan berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu
3. Peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya

5. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya
6. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Kegunaan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan balas jasa
2. Mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berbeda di dalam organisasi
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik
7. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan
8. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya

9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (job description).

Berdasarkan uraian diatas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari Manajemen Sumber Daya Manusia organisasi.

2.1.6.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi dan indikator kinerja karyawan adalah untuk mengukur bagaimana kondisi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Menurut Irham Fahmi (2016:12) dalam Juniarti & Putri (2021:48) kinerja karyawan dapat dinilai dari dimensi dan indikator kinerja yang meliputi:

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis-jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikator dari kuantitas kerja antara lain:

- a. Kecepatan
- b. Kemampuan

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang

dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Indikator dari kualitas kerja antara lain:

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Hasil kerja

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikator dari tanggung jawab kerja antara lain:

- a. Hasil kerjasama
- b. Mengambil keputusan

4. Kerjasama

Kerjasama merupakan suatu kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan. Apabila kerjasama terjalin dengan baik maka hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikator dari kerjasama antara lain:

- a. Jalinan kerjasama
- b. Kekompakan

5. Inisiatif

Kemampuan karyawan untuk memiliki inisiatif pribadi dalam mengerjakan tugas tanpa adanya perintah dari atasan. Indikator dari dimensi inisiatif adalah:

- a. Berfikir positif
- b. Mewujudkan kreatifitas
- b. Pencapaian prestasi

Berdasarkan uraian diatas, penulis sampai pada pemahaman bahwa terdapat lim dimensi kinerja karyawan yaitu kuantitas, kualitas, kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif.

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Penelitian terdahulu akan sangat bermakna jika judul-judul penelitian yang digunakan sebagai bahan pertimbangan sangat bersinggungan dengan penelitian yang hendak dilakukan. Kajian yang digunakan yaitu berkaitan dengan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai. Tabel 2.1 dibawah ini adalah tabel penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis.

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	ST Mubaroqah dan Muhammad Yusuf (2020) Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Vol 17, No 2 DOI: https://doi.org/10.30872/jkin.v17i2.7480	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	a. Variabel Independen Motivasi Kerja b. Variabel Dependen Kepuasan Kerja	a. Variabel Intervening Kepuasan Kerja b. Variabel Independen Lingkungan Kerja c. Variabel Dependen Kinerja Karyawan d. Objek Penelitian

No	Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Lanjutan Tabel 2.1	
			Persamaan	Perbedaan
2	<p>Ningrum Rahayu dan Kartini Aprianti (2020)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Perum Pegadaian Salama Cabang Bima</p> <p>Jurnal Brand, Volume 2 No. 2</p>	<p>Hasil dari penelitian terdapat pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.</p>	<p>a. Variabel Independen Motivasi Kerja</p> <p>b. Variabel Dependen Kepuasan Kerja</p>	<p>a. Variabel Intervening Kepuasan Kerja</p> <p>b. Variabel Independen Lingkungan Kerja</p> <p>c. Variabel Dependen Kinerja Karyawan</p> <p>d. Objek Penelitian</p>
3	<p>Ningsih, Rudi Suprianto Ahmadi, Deden Komar Priatna, dan Maria Lusiana Yulianti (2023)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat</p> <p>Jurnal Komunikasi dan Ilmu Sosial, Vol. 1, No 1, DOI:https://doi.org/10.38035/jkis.v1i1.117</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai</p>	<p>a. Variabel Independen Lingkungan Kerja</p> <p>b. Variabel Independen Kepuasan Kerja</p>	<p>a. Variabel Intervening Kepuasan Kerja</p> <p>b. Variabel Independen Motivasi Kerja</p> <p>c. Variabel Dependen Kinerja Karyawan</p>
4	<p>Adveni Aoliso dan Hans Lao (2018)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang</p> <p>Bisman, Jurnal Bisnis & Manajemen, Vol. 3 No. 1,</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan</p>	<p>a. Variabel Independen Lingkungan Kerja</p> <p>b. Variabel Independen Kepuasan Kerja</p>	<p>a. Variabel Intervening Kepuasan Kerja</p> <p>b. Variabel Independen Motivasi Kerja</p> <p>c. Variabel Dependen Kinerja Karyawan</p> <p>d. Objek Penelitian</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Lanjutan Tabel 2.1	
			Persamaan	Perbedaan
5	<p>Sarah Nurmayaputri dan Alini Gilang, S.H., MM (2020)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas Bojongsong Kabupaten Bandung</p> <p>e-Proceeding of Management : Vol.7, No.2</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.</p>	<p>a. Variabel Independen Lingkungan Kerja</p> <p>b. Variabel Independen Kepuasan Kerja</p>	<p>a. Variabel Intervening Kepuasan Kerja</p> <p>b. Variabel Independen Motivasi Kerja</p> <p>c. Variabel Dependen Kinerja Karyawan</p> <p>d. Objek Penelitian</p>
6	<p>Dane Dea Ganesha dan Romat Saragih (2019)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Unit Data Scient Divisi Digital Service PT Telekomunikasi, Tbk</p> <p>Almana : Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 3 No. 3 DOI:https://doi.org/10.36555/5/almana.v3i3.976</p>	<p>Hasil penelitian ini baik secara parsial atau secara simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan</p>	<p>a. Variabel Independen Lingkungan Kerja</p> <p>b. Variabel Dependen Kepuasan Kerja</p>	<p>a. Variabel Intervening Kepuasan Kerja</p> <p>b. Variabel Independen Motivasi Kerja</p> <p>c. Variabel Dependen Kinerja Karyawan</p> <p>d. Objek Penelitian</p>
7	<p>Natalia C. P. Paparang, William A. dan Areros Ventje Tatimu</p> <p>Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado</p> <p>Productivity, Vol. 2 No. 2 https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/33793</p>	<p>Jadi dapat disimpulkan arah variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.</p>	<p>a. Variabel Independen Kepuasan Kerja</p> <p>b. Variabel Dependen Kinerja Pegawai</p>	<p>a. Variabel Intervening Kepuasan Kerja</p> <p>b. Variabel Independen Motivasi Kerja</p> <p>c. Variabel Independen Lingkungan Kerja</p> <p>d. Variabel Dependen Kinerja Karyawan</p> <p>e. Objek Penelitian</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Lanjutan Tabel 2.1	
			Persamaan	Perbedaan
8	<p>Zulkifli Azhari, Erwin Resmawan dan M. Ikhsan (2022)</p> <p>Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan</p> <p>Juremi: Jurnal Riset Ekonomi, Vol. 2 DOI: https://doi.org/10.30872/jfor.v23i2.9325</p>	<p>kepuasan kerja memiliki pengaruh positif bagi kinerja namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>a. Variabel Independen Kepuasan Kerja</p> <p>b. Variabel Dependen Kinerja Karyawan</p>	<p>a. Variabel Intervening Kepuasan Kerja</p> <p>b. Variabel Independen Motivasi Kerja</p> <p>c. Variabel Independen Lingkungan Kerja</p> <p>d. Variabel Dependen Kinerja Karyawan</p> <p>e. Objek Penelitian</p>
9	<p>Sigit Destri Andri Dan Rini Kuswati (2024)</p> <p>Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan UPTD Puskesmas Giriwoyo 1 Dan 2</p> <p>Innovative: Journal Of Social Science Research Volume 4 Nomor 1 DOI: https://doi.org/10.31004/innovative.v4i1.8090</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai</p>	<p>a. Variabel Independen Motivasi</p> <p>b. Variabel Independen Lingkungan Kerja</p> <p>c. Variabel Intervening Kepuasan Kerja</p> <p>d. Variabel Dependen Kinerja Karyawan</p>	<p>a. Objek Penelitian</p>
10	<p>Firman Hidayat, Maman Suryaman, Risma Fitriani dan Billy Nugraha (2021)</p> <p>Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di UKM Nahla Toys Cikampek</p> <p>Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen Volume 5 No. 1 DOI: https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.9827</p>	<p>Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada UKM</p>	<p>a. Variabel Independen Motivasi Kerja</p> <p>b. Variabel Independen Lingkungan Kerja</p> <p>c. Variabel Dependen Kepuasan Kerja</p>	<p>a. Variabel Intervening Kepuasan Kerja</p> <p>b. Variabel Dependen Kinerja Karyawan</p> <p>c. Objek Penelitian</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Lanjutan Tabel 2.1	
			Persamaan	Perbedaan
11	<p>Qusnul Fadhilah (2024)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kencana Samarinda</p> <p>Jurnal Ilmiah Research Student Vol.1, No.3 https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jirs/article/view/510</p>	<p>Temuan menunjukkan bahwa Secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>a. Variabel Independen Lingkungan Kerja b. Variabel Independen Motivasi Kerja c. Variabel Dependen Kinerja Karyawan</p>	<p>a. Variabel Intervening Kepuasan Kerja b. Variabel Dependen Kinerja Karyawan c. Objek Penelitian</p>
12	<p>Noventine Natasya Nadapdap, Tuty Lindawati dan Antonius Yuniarto (2022)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu di Surabaya</p> <p>Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Vol.11, No.1 DOI: 10.33508/jumma.v11i1.3949</p>	<p>Simpulan dari penelitian ini adalah bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan, lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan.</p>	<p>a. Variabel Independen Motivasi Kerja b. Variabel Independen Lingkungan Kerja c. Variabel Dependen Kinerja d. Variabel Intervening Kepuasan Kerja</p>	<p>a. Objek Penelitian</p>
13	<p>Junaidin, Nur Fajri Irvan, Yusrab Ardianto Sabban dan Amar Sani (2022)</p> <p>Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar</p> <p>Yume : Journal of Management, Vol. 5 Issue 3 DOI: https://doi.org/10.37531/yum.v5i3.818</p>	<p>Terdapat pengaruh Motivasi dan Lingkungan secara parsial, lingkungan terhadap kepuasan, motivasi terhadap kepuasan, kepuasan terhadap kinerja, motivasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja, Lingkungan melalui Kepuasan terhadap Kinerja</p>	<p>a. Variabel Independen Motivasi Kerja b. Variabel Independen Lingkungan Kerja c. Variabel Dependen Kinerja Karyawan d. Variabel Intervening Kepuasan Kerja</p>	<p>a. Objek Penelitian</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Lanjutan Tabel 2.1	
			Persamaan	Perbedaan
14	Alfian Nurrohmat dan Rini Lestari (2021) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Journal Riset Akuntansi DOI: https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419	Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	a. Variabel Independen Kepuasan Kerja b. Variabel Dependen Kinerja Karyawan	a. Variabel intervening Kepuasan Kerja b. Variabel Independen Motivasi Kerja c. Variabel Independen Lingkungan Kerja d. Objek Penelitian
15	Ade Irma dan Muhammad Yusuf (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Jurnal Manajemen, Vol.12, No. 2 DOI: https://doi.org/10.30872/jmmn.v12i2.7376	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	a. Variabel Independen Lingkungan Kerja b. Variabel Dependen Kepuasan Kerja	a. Variabel independen Motivasi Kerja b. Variabel Intervening Kepuasan Kerja c. Variabel dependen Kinerja Karyawan d. Objek Penelitian
16	Rahmadani dan Sampeliling (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KINERJA:Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Vol. 20 No. 1 DOI: https://doi.org/10.30872/jkin.v20i1.12872	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	a. Variabel Independen Lingkungan Kerja b. Variabel Independen Kepuasan Kerja c. Variabel Dependen Kinerja Karyawan	a. Variabel Independen Motivasi Kerja b. Variabel Intervening Kepuasan Kerja c. Variabel Dependen Kinerja Karyawan
17	Hari Kurniawanto, Zara Tania Rahmadi dan Muhammad Aria Wahyudi (2022) <i>Effect Of Work Environment And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediation</i> <i>International Journal of Social and Management Studies</i> , Vol. 2, No. 3, 2021 DOI: https://doi.org/10.5555/ijosmas.v3i3.209	<i>The results of this study are that the work environment has an effect on job satisfaction, motivation has an effect on job satisfaction, the work environment has an effect on performance, motivation has an effect on performance, and job satisfaction has an effect on performance. mediating variables of work environment and motivation variables on performance</i>	a. <i>Independent Variable Work Environment</i> b. <i>Independent Variable Work Motivation</i> c. <i>Dependent Variable Employee Performance</i> d. <i>Intervening Variable Job Satisfaction</i>	a. <i>Research Object</i>

No	Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Lanjutan Tabel 2.1	
			Persamaan	Perbedaan
18	<p>Muhammad Ali Iqbal, Ahmad Badawi Saluy dan Asep Yusuf Hamdani (2021)</p> <p><i>The Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction (at PT Ici Paints Indonesia)</i></p> <p><i>Dinasti International Journal of Education Management and Social Science (DIJEMSS), Vol.2, No. 5</i> DOI:https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i5.942</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan, terdapat pengaruh Lingkungan terhadap kepuasan, terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh Lingkungan terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh Kepuasan terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan, lingkungan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan.</p>	<p>a. Variabel Independen Lingkungan Kerja</p> <p>b. Variabel Independen Motivasi Kerja</p> <p>c. Variabel Dependen Kinerja Karyawan</p> <p>d. Variabel Intervening Kepuasan kerja</p>	a. Objek Penelitian
19	<p>Michael Michael, Eka Desy Purnama dan Adrie Frans Assa (2022)</p> <p><i>The Effect of Work Motivation and Work Environment on Performance Mediated by Job Satisfaction</i></p> <p><i>International Journal of Husocpument, Vol. 2, No. 3</i> DOI:https://doi.org/10.51715/husocpument.v2i3.227</p>	<p><i>The results of the study show that there is a significant influence of motivation on satisfaction, there is a significant influence of the environment on job satisfaction, there is a significant influence of satisfaction on performance, there is a significant influence of satisfaction in mediating motivation on performance, there is a significant influence of satisfaction mediating the environment on performance.</i></p>	<p>a. Independent Variable Work Motivation</p> <p>b. Independent Variable Work Environment</p> <p>c. Dependent Variable Employee Performance</p> <p>d. Intervening Variable Job Satisfaction</p>	a. Research Object

No	Peneliti, Judul Penelitian dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Lanjutan Tabel 2.1	
			Persamaan	Perbedaan
20	Yuan Badrianto dan Muhammad Ekhsan (2020) <i>Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in PT Nesinak Industries</i> <i>Journal of Business, Management, and Accounting</i> , Vol. 2, No. 1 Lisensi Internasional Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0	<i>This study shows that work environment and job satisfaction variables have a positive and significant effect on employee performance partially and simultaneously.</i>	a. <i>Independent Variable of Work Environment</i> b. <i>Independent Variable of Job Satisfaction</i> c. <i>Dependent Variable of Employee Performance</i>	a. <i>Variabel Independen Motivasi Kerja</i> b. <i>Variabel Intervening Kepuasan Kerja</i> d. <i>Variabel Dependen Kinerja Karyawan</i>

Sumber: Dari berbagai jurnal

Berdasarkan Tabel 2.1 penelitian terdahulu diatas, dapat disimpulkan bahwa dari variabel-variabel yang diteliti terdapat beberapa penelitian yang variabel, penggunaan dimensi dan pengukuran indikatornya sama serta teori-teori yang digunakan memiliki kesamaan dengan penelitian penulis. Namun terdapat perbedaan pada variabel dan indikator-indikator penelitian yang disesuaikan dengan objek penelitian peneliti.

Penelitian terdahulu diatas menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, peneliti tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian peneliti. Namun peneliti mengangkat beberapa penelitian yang mempunyai salah satu variabel yang sama dengan variabel yang digunakan oleh peneliti. Sebagai referensi penelitian terdahulu diatas menunjukkan bahwa hasil penelitian penulis terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian peneliti, seperti pada

variabel independen yaitu Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerjayang hasilnya berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai dengan dimediasi Kepuasan Kerja. Dengan terdapat beberapa variabel yang mempunyai kesamaan pada penelitian terdahulu diatas sehingga peneliti mempunyai acuan agar dapat memperkuat hipotesis yang hendak peneliti ajukan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran intinya berusaha menjelaskan konstelasi hubungan antar variabel yang akan diteliti. Hubungan tersebut idealnya dikuatkan oleh teori atau penelitian sebelumnya.

Berdasarkan tabel 2.1 penelitian terdahulu diatas dapat menjadi acuan guna memperkuat hipotesis yang diajukan peneliti. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan adalah faktor sumber daya manusia. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan serta sebagai variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja.

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam organisasi. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan

karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja organisasi tempat dimana dia bekerja.

Bentuk kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri pegawai. Kepuasan kerja pegawai bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu karyawan bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen organisasi, karyawan akan dapat menjadi puas. Oleh karena itu, organisasi diuntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi organisasi.

Selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irma & Yusuf (2020:258) terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.

Didukung oleh penelitian yang dilakukan Rahmadani & Sampeliling (2023:85) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu diatas peneliti sampai pada pemahaman bahwa lingkungan kerja pada sebuah organisasi harus terjaga dengan baik dan nyaman dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karena lingkungan kerja yang baik dapat di ciptakan dari fasilitas yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis, oleh karena itu perlu dilakukan pengecekan secara rutin mengenai kesediaan fasilitas dan menciptakan momen berkumpul bersama guna mempererat keakraban demi menunjang pekerjaan karyawan.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standard atau bahkan melampaui standard karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki karyawan atas apa yang telah ia kerjakan atau dapatkan didalam organisasi atau perusahaan. Dalam menjaga stabilitas karyawan untuk tetap memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan membutuhkan dukungan dari Perusahaan dan manajer secara langsung.

Selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mubaroqah & Yusuf (2020:222) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Didukung oleh penelitian Rahayu et al. (2020:188) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diatas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja pada seorang karyawan agar mau bekerjasama, secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk menciptakan kepuasan.

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja sangat penting, karena kecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam instansi tidak akan tercapai tanpa adanya kepuasan kerja karyawan. Di mana pihak instansi memang harus selalu memperhatikan kepuasan kerja pegawainya karena jika pegawainya merasa puas maka akan berdampak baik juga terhadap instansi tersebut. Selain itu karyawan yang merasa puas dalam bekerja senantiasa akan selalu bersikap positif dan selalu mempunyai kreativitas yang tinggi.

Meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari berbagai faktor yang berpengaruh lainnya, kepuasan kerja sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Dengan kepuasan kerja yang diperoleh diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai pada karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh instansi, maka akibatnya kinerja karyawan menurun sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurrohmat & Lestari (2021:85) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Didukung oleh penelitian oleh C. P. Paparang et al. (2021:119) arah variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Jadi dapat dibuktikan bahwa Kepuasan Kerja juga berpengaruh dalam Kinerja Karyawan.

2.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Bersamaan Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja yang baik akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kinerja. Dalam menghadapi persaingan, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan, dan variabel yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah motivasi dan lingkungan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat et al. (2021:31) Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

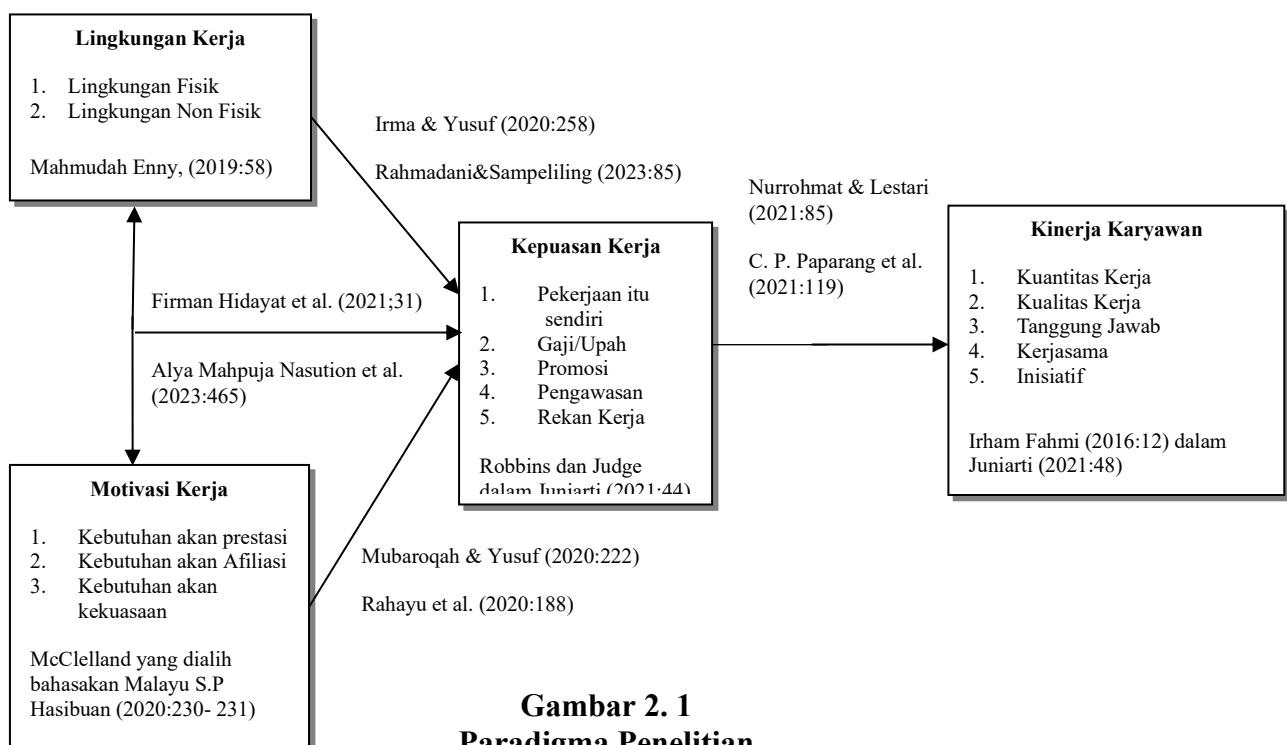
Motivasi setiap orang dalam bekerja tentunya berbeda-beda, oleh karena itu perusahaan harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan berupa kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan sebagainya. Apabila kebutuhan karyawan terpenuhi, maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk bekerja. Jika motivasi kerja tinggi, kinerjanya juga akan tinggi. Karyawan tersebut akan menyelesaikan tugas dengan baik dan cepat .

Selain motivasi, lingkungan kerja juga berperan dalam memberikan rasa kepuasan kepada karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Selaras dengan penelitian Mahpuja Nasution et al. (2023:465) secara simultan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Jika motivasi kerja dan lingkungan kerja karyawan baik, maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja sehingga akan berdampak baik terhadap perusahaan.

Berdasarkan Pernyataan tersebut, peneliti sampai pada pemahaman bahwa Kepuasan kerja bisa meningkatkan performa karyawan suatu perusahaan. Peneliti menduga adanya keterkaitan antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Peneliti mencoba untuk mengembangkan penelitian ini dengan melihat dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain. Kemudian secara sistematis dapat digambarkan sebuah penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:63), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan penjelasan pada kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut.

1. Hipotesis Simultan

Lingkungan Kerja dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

2. Hipotesis Parsial

- a. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja
- b. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja
- c. Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan