

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Grand Teori**

Grand teori dalam penelitian ini adalah Teori Motivasi-Hygiene yang dikemukakan oleh Herzberg, sering disebut sebagai Teori Dua Faktor dan dipusatkan pada sumber-sumber motivasi yang berkaitan dengan penyelesaian kerja (Andjarwati, 2015). Teori Dua Faktor ini terdiri dari faktor *hygiene* dan faktor motivator. Herzberg menyatakan kedua faktor tersebut tidak berdampingan satu sama lain. Beliau berpendapat bahwa faktor motivator yang tinggi akan menyebabkan kepuasan kerja yang tinggi, sementara faktor hygiene yang tinggi hanya akan mencegah ketidakpuasan kerja namun tidak meningkatkan kepuasan (Herzberg, 1959 dalam Andjarwati, 2015). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui beberapa teori utama. Teori Dua Faktor Herzberg mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja fisik sebagai faktor pemeliharaan yang mencegah ketidakpuasan, sementara kepuasan kerja sebagai faktor motivasi yang meningkatkan kinerja. Teori ini juga menjadi dasar bagi penulis untuk menggunakan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Kerja karyawan sebagai variabel yang perlu diteliti, karena ketiga variabel tersebut saling terkait. Implementasi Lingkungan Kerja Non Fisik dan kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

#### **2.2 Lingkungan Kerja Fisik**

##### **2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

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 karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Dengan adanya lingkungan kerja diharapkan dapat

menambah semangat dalam bekerja. Apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka otomatis produktivitas pegawai juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik. Menurut Sarwono (2005:86) Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan dan faktor-faktor fisik ini mencakup: Penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran dan ruang kerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat sifat maupun non fisik, dimana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Situasi ditempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik.

Menurut Nuraida (2008: 161) lingkungan kerja fisik meliputi cahaya/penerangan, warna, musik, udara yang meliputi suhu/temperatur, kelembaban, sirkulasi/ventilasi, kebersihan. Selain itu Suswanto dan Priansa (2011:67) juga mengungkapkan bahwa kondisi-kondisi fisik di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yang meliputi :

(1) rancangan ruang kerja, (2) rancangan pekerjaan, (3) kondisi lingkungan kerja seperti kebisingan, (4) tingkat visual privacy serta acoustical privacy. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Melihat adanya korelasi fisik terhadap mental, maka kita perlu mendesain lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat dilihat dari beberapa indikator antara lain penerangan, suhu udara, kelembaban udara, penggunaan warna, ruang gerak dan keamanan. Hal-hal tersebut merupakan faktor yang penting yang dapat membuat pegawai memberikan semangat dan gairah dalam bekerja. Hal ini pula yang menjadi penunjang dalam meningkatkan produktivitas. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Noah dan Steve (2012), lingkungan kerja sering dikatakan bahwa keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan ditempat kerja.

### **2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja**

#### **1. Lingkungan Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2011: 144), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang secara langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lainlain. Memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

## 2. Lingkungan kerja non-fisik

Menurut Sedarmayanti (2009 ) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologi karyawan. Menurut Wursanto (2009 : 27), lingkungan kerja non fisik ini didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Berdasarkan definisi diatas dapat disampaikan bahwa lingkungan kerja non-fisik merupakan bagian dari lingkungan kerja keseluruhan yang didalamnya mencakup perilaku individu seperti cara komunikasi dan hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja non-fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak boleh diabaikan oleh manajemen perusahaan.

### 2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2009 : 46) adalah :

1. Suhu udara Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan

dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2. Kebisingan Bukti dari telah-telah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suarasuara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.
3. Penerangan Bekerja pada ruangan yang gelap dan samara-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.
4. Keamanan Kerja Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam)
5. Hubungan antar pegawai Pada hubungan antar karyawan cenderung dinilai berdasarkan hubungan antara individu dengan individu lainnya dalam suatu organisasi atau dapat dikatakan perilaku individu dalam kelompok. Dalam hubungan ini terdapat suatu arah hubungan dari atas ke bawah dan dari bawah keatas atau komunikasi dua arah, disamping itu terdapat komunikasi dari samping kiri kesamping kanan dan sebaliknya. Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.
  - a. Faktor lingkungan fisik Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi dilingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi :

- 1) Rencana ruang kerja
  - 2) Rancangan pekerjaan
  - 3) Kondisi lingkungan kerja
  - 4) Tingkat visual privacy dan acoustical privacy
- b. Faktor lingkungan psikis Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
- 1) Pekerjaan yang berlebihan
  - 2) Sistem pengawasan yang buruk
  - 3) Frustrasi
  - 4) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk e) Perselisihan antara pribadi dan kelompok

## **2.3 Kepuasan Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Terdapat bermacam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Kedua, pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut factor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan pekerjaan yang dihadapinya. Sutrisno (2011:75), mengemukakan 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.

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Selanjutnya Indryani (2012: 6) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan respon seseorang terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya. Respon seseorang meliputi respon terhadap komunikasi organisasi, supervisor, kompensasi, promosi, teman sekerja, kebijaksanaan organisasi dan hubungan interpersonal dalam organisasi. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya.

Hal ini tampak dalam sikap karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan memperlihatkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya. Beberapa definisi yang membahas tentang kepuasan kerja maka ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah emosi atau perasaan seseorang yang senang atau tidak senang dengan pekerjaan mereka. Serta adanya harapan, keinginan dan tuntutan dari karyawan dengan realitas yang dirasakan dan didapatkan ditempat kerja. Sehingga hal ini dapat menimbulkan perasaan puas atau tidak puasnya seseorang.

### 2.3.2 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Di bawah ini terdapat teori-teori tentang kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2009:171)

#### 1. Teori keseimbangan (Equity Theory)

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen dari teori ini adalah sebagai berikut :

- a) Input, adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang dalam melaksanakan pekerjaan. Misalnya pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja, dan sebagainya.
- b) Outcome, adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan. Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, kesempatan untuk berprestasi, atau mengekspresikan diri.
- c) Comparison person, adalah seseorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.
- d) Equity-in-equity, jadi menurut teori ini puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara inputoutcome dirinya dengan input-outcome pegawai lain (comparison person). Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (equity) maka karyawan tersebut akan merasa puas.

#### 2. Teori perbedaan (Discrepancy Theory)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter, ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada yang diharapkan maka ia akan merasa puas. Sebaliknya apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan akan menjadikan pegawai tidak puas.



### 3. Teori dua faktor

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu :

- a) Faktor pemeliharaan (Maintenance Factors) Meliputi administrasi, kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan hubungan dengan pengawas, upah keamanan kerja, kondisi kerja, dan status.
- b) Faktor pemotivasian (Motivational Factors) Meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

#### 2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Ada beberapa indikator kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Indikator-indikator itu sendiri dalam peranannya dapat memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung dari pribadi masing-masing karyawan. Berdasarkan indikator yang menimbulkan kepuasan kerja tersebut, maka akan dapat dipahami sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karena setiap individu memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan persepsi pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja menurut Rivai (2011 : 859), yaitu :

##### 1. Tingkat gaji

Kepuasan terhadap pemberian gaji ini tidak hanya mencukup nominal gaji yang didapatkan akan tetapi lebih kepada kepuasan seorang

karyawan pada kebijakan administrasi penggajian, adanya berbagai macam tunjangan, serta kepuasan terhadap tingkat kenaikan gaji.

## **2. Kepemimpinan**

Kepuasan terhadap gaya kepemimpinan atasan ini ternyata memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Terdapat berbagai macam tipe gaya kepemimpinan atasan yang memengaruhi kepuasan kerja diantaranya atasan yang berorientasi terhadap kinerja karyawan dan atasan yang mengutamakan partisipasi karyawannya.

## **3. Rekan kerja yang mendukung**

Rekan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang berjalan dengan baik antar sesama karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja dalam diri seorang karyawan, apalagi jika rekan kerjanya tersebut memiliki kesamaan dalam bersikap sehingga akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan membentuk tali persahabatan antar karyawan. Persaan senang dan rasa persahabatan yang timbul tersebut sangat berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

## **4. Kondisi kerja yang mendukung**

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang nyaman atau tidak berbahaya. Selain itu, sebagian besar karyawan lebih menyukai bekerja relatif dekat dengan rumah, dengan fasilitas yang relatif modern dan bersih, serta dengan peralatan yang memadai.

## **5. Fasilitas kerja**

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan

tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan.

## **2.4 Kinerja Karyawan**

### **2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil dari perilaku yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai prestasi kerja yang sesuai dengan perannya di perusahaan (Rivai, 2004: 309). Menurut Wiraawan, kinerja adalah output yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator pekerjaan atau profesi dalam jangka waktu tertentu (Wirawan, 2009: 5). Mangkunegara (2004: 67) menjelaskan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Simanjuntak (2005: 103) menyatakan bahwa kinerja individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran atau tugas yang harus diselesaikan dalam periode tertentu. Kinerja mencerminkan kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi sesuai dengan deskripsi pekerjaannya (Sondang, 2002: 168).

Kartono (2002: 32) menggambarkan kinerja sebagai kemampuan untuk menjalankan tugas dan mencapai standar keberhasilan yang ditetapkan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan pekerjaannya. Mulyadi (2007: 337) mengartikan kinerja sebagai keberhasilan individu, tim, atau unit organisasi dalam mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan meliputi perbaikan prestasi kerja,

penyesuaian kompensasi, penempatan, pelatihan, pengembangan karir, dan kesempatan kerja yang adil (Handoko, 2002).

Berdasarkan pengertian kinerja yang diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari perilaku yang ditunjukkan oleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja mencakup aspek kualitas dan kuantitas dalam mencapai tujuan pekerjaan atau profesi dalam jangka waktu tertentu. Hal ini mencerminkan kemampuan individu, tim, atau unit organisasi dalam mencapai sasaran strategis yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk meningkatkan kinerja, diperlukan berbagai upaya seperti perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, pelatihan, pengembangan karir, dan penyediaan kesempatan kerja yang adil.

#### **2.4.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Winardi (1996), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dapat dibagi menjadi dua, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan, sedangkan faktor ekstrinsiknya meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja, dan gaji. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja mencakup kemampuan (ability) dan motivasi (motivation), sebagaimana dijelaskan oleh Keith Davis (2000).

Menurut Simamora (1995), kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Pendapat Dale Timple (1992) juga menyebutkan bahwa faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal terkait dengan sifat-sifat individu, sementara faktor eksternal meliputi lingkungan kerja dan organisasi.

Berdasarkan berbagai pendapat ahli, kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel organisasi dan individu. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja SDM pada dasarnya terdiri dari faktor internal diri karyawan, seperti kemampuan, keahlian, motivasi, dan kepribadian, serta faktor eksternal, baik dari internal organisasi maupun eksternal organisasi seperti kondisi ekonomi.

### 2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Umar (2003: 101) indikator kinerja karyawan antara lain:

- 1) Kualitas pekerjaan.
- 2) Kejujuran karyawan.
- 3) Inisiatif.
- 4) Kehadiran dan pengetahuan tentang pekerjaan.
- 5) Sikap dan tanggung jawab.
- 6) Kerja sama dan keandalan.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

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

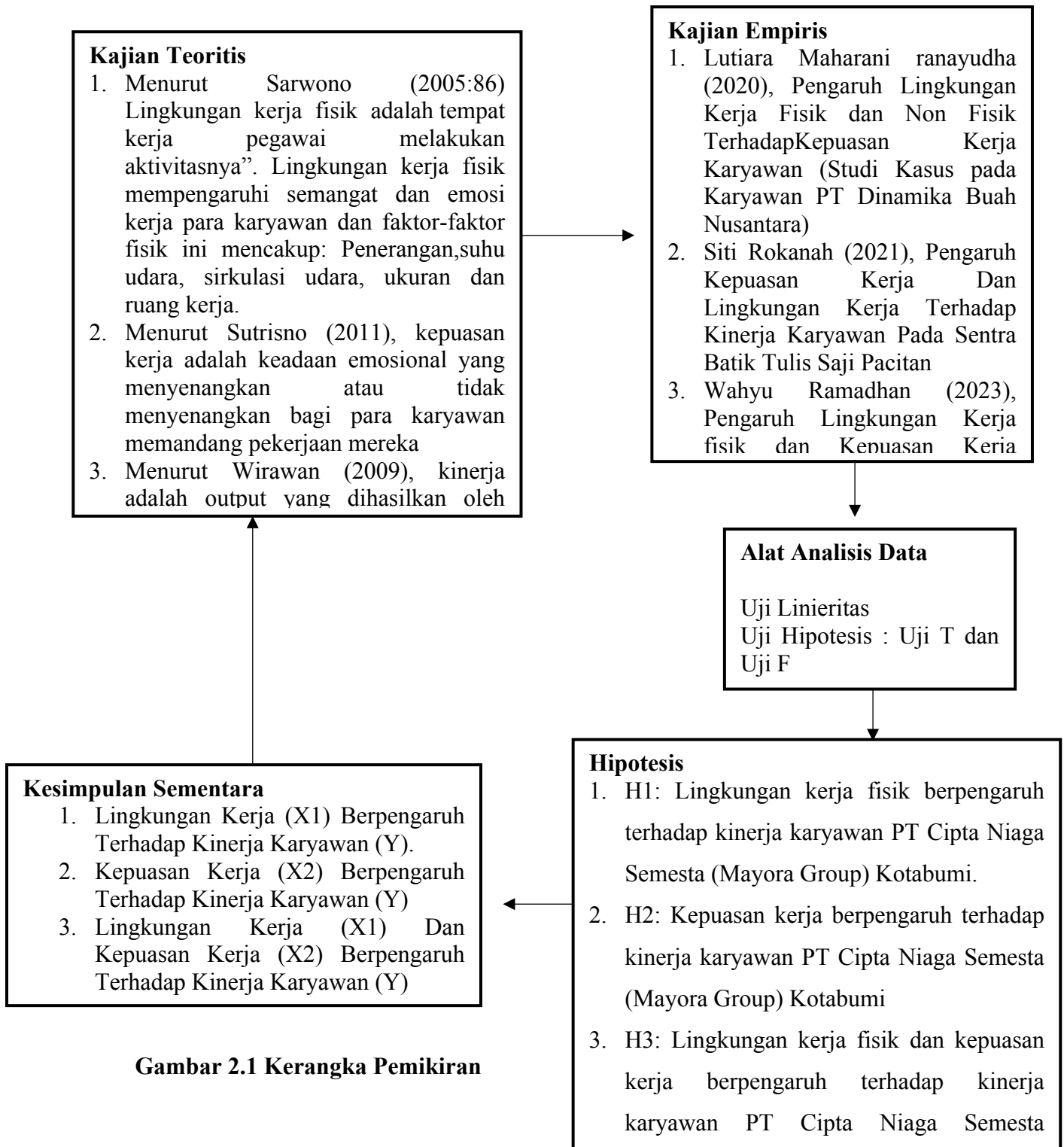
No	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian	Kontribusi
1	Lutiara Maharani (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Dinamika Buah Nusantara)	Terletak Pada Objek Penelitian	Menunjukkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Perpustakaan Kota Bima	Penelitian ini berkontribusi sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.
2	Siti Rokanah (2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Terletak Pada	Menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja	Penelitian ini berkontribusi

		Karyawan Pada Sentra Batik Tulis Saji Pacitan	Objek Penelitian	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sentra Batik Tulis Saji Pacitan	si sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.
3	Gwindi (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Arwana CitraMulia Tbk.	Terletak Pada Objek Penelitian	Menunjukkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Arwana CitraMulia Tbk.	Penelitian ini berkontribusi sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.
4	Yuan Badrianto & Muhammad Ekhsan (2020)	<i>Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance In Pt. Nesinak Industries</i>	Terletak Pada Objek Penelitian	<i>The research confirms that both factors significantly improve employee performance, which is crucial for achieving company goals and assessing the quality of human resources.</i>	<i>This research serves as a reference for future studies.</i>
5	Mellysa Pusparani, Shopia Amin, Hapzi Ali (2021)	<i>The Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance With Organizational Commitment As An Intervening Variable At The Department Of Population Control And Family Planning Sarolangun Regency</i>	Variabel yang digunakan	<i>The research findings indicate that both the work environment and job satisfaction significantly affect employee performance. Creating a positive work environment and ensuring job satisfaction can enhance employee commitment and performance.</i>	<i>This research serves as a reference for future studies.</i>

Sumber : Diolah tahun 2024

## 2.6 Kerangka Pemikiran

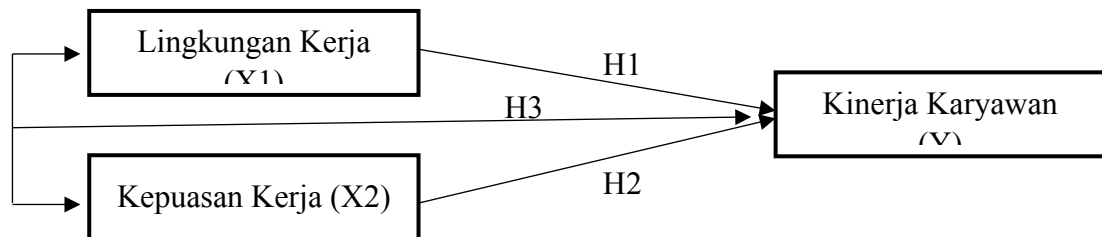
Kerangka Konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

## 2.7 Paradigma Penelitian

Kerangka penelitian merupakan ide dalam sebuah studi yang saling terkait, di mana penggambaran satu dengan yang lainnya terhubung secara rinci dan teratur. Tujuannya adalah untuk memudahkan pemahaman penyajiannya oleh peneliti.



**Gambar 2.1 Paradigma Penelitian**

## 2.8 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban awal terhadap tujuan penelitian yang didasarkan pada kerangka pemikiran sebelumnya. Ini merupakan sebuah dugaan atau asumsi dari penelitian yang harus diuji kebenarannya (Sugiyono, 2017). Dengan mempertimbangkan pembahasan teoritis di atas, hipotesis penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 2.8.1 Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Tingkat Produktivitas Ditentukan oleh Berbagai Faktor Lingkungan Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. PT Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Kotabumi memiliki permasalahan lingkungan kerja fisik hal ini ditandai dengan tidak tersedianya tempat istirahat bagi karyawan, lahan parkir yang berada di luar area perusahaan. Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Kotabumi. Hasil penelitian Helen Kristin (2020) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan



antara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian ini menggunakan satu variabel dependen dan satu variabel independen. Kinerja Karyawan (Y) bertindak sebagai variabel dependen, sedangkan Lingkungan Kerja Fisik (X) adalah variabel independen. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis dalam penelitian ini adalah: Dari uraian penelitian sebelumnya yang berhasil diidentifikasi, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

**H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Kotabumi.**

### **2.8.2 Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam lingkup sebuah perusahaan, kepuasan kerja karyawan memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas di PT Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Kotabumi menghadapi masalah dengan tingkat kepuasan kerja, yang ditandai pembayaran gaji dan bonus yang sering terlambat serta kebijakan potong gaji harian bagi karyawan yang tidak hadir. Hipotesis dari penelitian ini adalah adanya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial di PT Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Kotabumi. Hasil penelitian Siti Rokanah (2021) menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin baik kinerja karyawan yang dapat dicapai. Dari uraian penelitian sebelumnya yang berhasil diidentifikasi, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

**H2: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Kotabumi**

### **2.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pentingnya kinerja karyawan dalam organisasi memicu minat memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. PT Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Kotabumi menghadapi masalah dengan lingkungan kerja fisik, seperti tempat istirahat yang kurang memadai dan lahan parkir yang jauh dari perusahaan. Selain itu, kepuasan kerja karyawan juga menjadi perhatian di PT Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Kotabumi, yang ditunjukkan oleh gaji dan bonus sering terlambat dan pemotongan gaji bagi karyawan yang tidak hadir. Hipotesis dari penelitian ini berfokus pada pengaruh parsial dari Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja di PT Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) Kotabumi. Lingkungan dan kepuasan kerja dianggap faktor utama yang memengaruhi produktivitas. Oleh karena itu, penelitian tentang pengaruh keduanya terhadap kinerja karyawan penting dalam manajemen sumber daya manusia. Hasil Penelitian oleh Wahyu Ramadhan (2023) menunjukkan hubungan positif antara lingkungan dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di PT Citra Abadi Sejati Cileungsi. Ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

**H3: lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cipta Niaga Semesta (Mayora Group) di Kotabumi**