

BAB II LANDASAN

TEORI

2.1 Grand Theory

Grand Theory yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori keseimbangan. Menurut Wexley dan Yukl dalam Sinambela (2016), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan. Menurutny seorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila dirinya mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat adanya rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*)

2.1.1 Kinerja

Hasyim, et al (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Farisi, et al (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rialmi dan Morsen (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Fachrezi dan Khair (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Siregar, et al (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu fungsi dari motifasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya. Kusjono dan Putri (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit yang dihasilkan selama satu periode waktu

Berdasarkan beberapa definisi tersebut maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian seseorang atau suatu kelompok dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan benar sesuai dengan prosedur-prosedur yang berlaku.

2.2 Kepuasan kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017) istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. 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. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Secara teoritis pengertian kepuasan kerja telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Salah satunya yaitu menurut Sudaryo, Agus & Nunung (2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. Sementara itu pendapat lain tentang kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Hasibuan (2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Sedangkan kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan- kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.

Teori 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 kelebihanannya 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 pegawai 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 “disatisfier 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 antarpribadi, 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.

2.2.2 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

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan Menurut Sukanto dan Indryo (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

1. Faktor Lingkungan Fisik. Afandi (2018) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:
 - a. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
 - b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
 - c. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sanga mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
 - d. Tingkat *visual priacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.
2. Faktor Lingkungan Psikis. Afandi (2018) menyatakan bahwa faktor lingkungan adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:
 - a. Pekerjaan yang berlebihan
Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.

b. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.

d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.

e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

2.3.3 Indikator Lingkungan kerja

Afandi (2018) adapun indikator lingkungan kerja antara lain :

1. Pencahayaan Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.
2. Warna Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan
3. Udara Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu

4. Suara Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Manfaat Lingkungan kerja Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotifasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2018) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan merupakan hasil dari implementasi tujuan suatu organisasi, oleh karena itu kinerja yang baik adalah suatu hal yang penting untuk dilakukan oleh semua karyawan. Bagi perusahaan, Karyawan yang melaksanakan kinerjanya dengan baik merupakan hal didambakan perusahaan karena dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Secara teoritis Mangkunegara (2017) menjelaskan, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi yang dimaksud dari kualitas adalah tingkat baik buruknya hasil yang diperoleh, sedangkan kuantitas adalah jumlah yang diperoleh dari hasil kerja. Selanjutnya menurut Rifai (2010) merumuskan kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang di dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing

dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria- kriteria atau standar kinerja karyawan yang berlaku dalam organisasi.

2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi sebuah kinerja seorang karyawan.

Menurut Mangkunegara (2018) 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*). Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

2. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri (sikap mental) seorang karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja

yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan.

2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Karyawan Indikator kinerja karyawan adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Beberapa ahli mengemukakan tentang indikator kinerja karyawan, diantaranya menurut Mangkunegara (2018) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan 4 (aspek) sebagai berikut:

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Pelaksanaan tugas

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu kewajiban yang harus dikerjakan terkait tugas-tugas didalam maupun diluar perusahaan sesuai dengan jobdesk pekerjaan karyawan

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan, dengan kata lain seorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang diberikan perusahaan secara efektif dan efisien, yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum. Kuantitas kerja adalah

segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka, jadi kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam suatu priode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam kerja dan penggunaan waktu tertentu dan kecepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Dengan demikian kuantitas kerja adalah karyawan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang ditetapkan perusahaan.

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu untuk melakukan dan mengerjakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Jadi dapat dikatakan bahwa pelaksanaan tugas ialah dapat tidaknya diandalkan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai intruksi dalam bekerja serta bagaimana seorang karyawan mampu untuk berinisiatif dan berhati hati dalam bekerja agar mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Tanggung jawab merupakan kesadaran manusia dalam tingkah laku maupun perbuatannya yang disengaja atau tidak disengaja. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah sebuah perwujudan kesadaran mengenai kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.5 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Perbedaan Penelitian	Hasil	Kontribusi Peneliti
1.	Monica Dwi Amalia, (2018)	Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan di PT. Mirota Kampus Yogyakarta	Y dan objek Penelitian	Hasil menunjukkan bahwa (1) Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta. (3) Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan PT. Mirota Kampus Yogyakarta.	Penelitian ini Sebagai Penunjang Atau referensi Peneliti yang Sedang Dilakukan

No.	Nama Peneliti	Judul	Perbedaan Penelitian	Hasil Peneliti	Kontribusi Penelitian
2.	Chadek Novi Karisma Dewi, I Wayan Bagia Gede Putu Agus Jana Susila, (2018)	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Penjualan UD Surya Raditya Negara	X1 dan Objek Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. (2) Ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan. (3) ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan. (4) dan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini Sebagai Penunjang Atau referensi Peneliti yang Sedang Dilakukan
3.	Hanafi dan Yohana, (2017)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI LIFEINSURANCE	X1 dan Objek Penelitian	Hasil penelitian menunjukan bahwa : (1) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (2) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Penelitian ini Sebagai Penunjang Atau referensi Peneliti yang Sedang Dilakukan
4.	Pidha Tri Rahayu, (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Wisata Alam Kalibiru	X2 dan Objek Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. (2) Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. (3) Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini Sebagai Penunjang Atau referensi Peneliti yang Sedang Dilakukan

No	Nama	Judul	Perbedaan Penelitian	Hasil Peneliti	Kontribusi Peneliti
5.	Sovia Zahrianti Erika, (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PG Rejo Agung Baru Medium	X1 dan X2 Dan Objek Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (2) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (3) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (4) Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Penelitian ini Sebagai Penunjang Atau referensi Peneliti yang Sedang Dilakukan
6.	Paparang, Areros dan Tatimu, (2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado	Objek Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado	Penelitian ini Sebagai Penunjang Atau referensi Peneliti yang Sedang Dilakukan
7.	Azhari, Resmawan, dan Ikhsan, (2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau)	Objek Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau	Penelitian ini Sebagai Penunjang Atau referensi Peneliti yang Sedang Dilakukan
8.	Iwan Kurnia Wijaya, (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Bukit Sanomas	Objek Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bukit Sanomas	Penelitian ini Sebagai Penunjang Atau referensi Peneliti yang Sedang Dilakukan

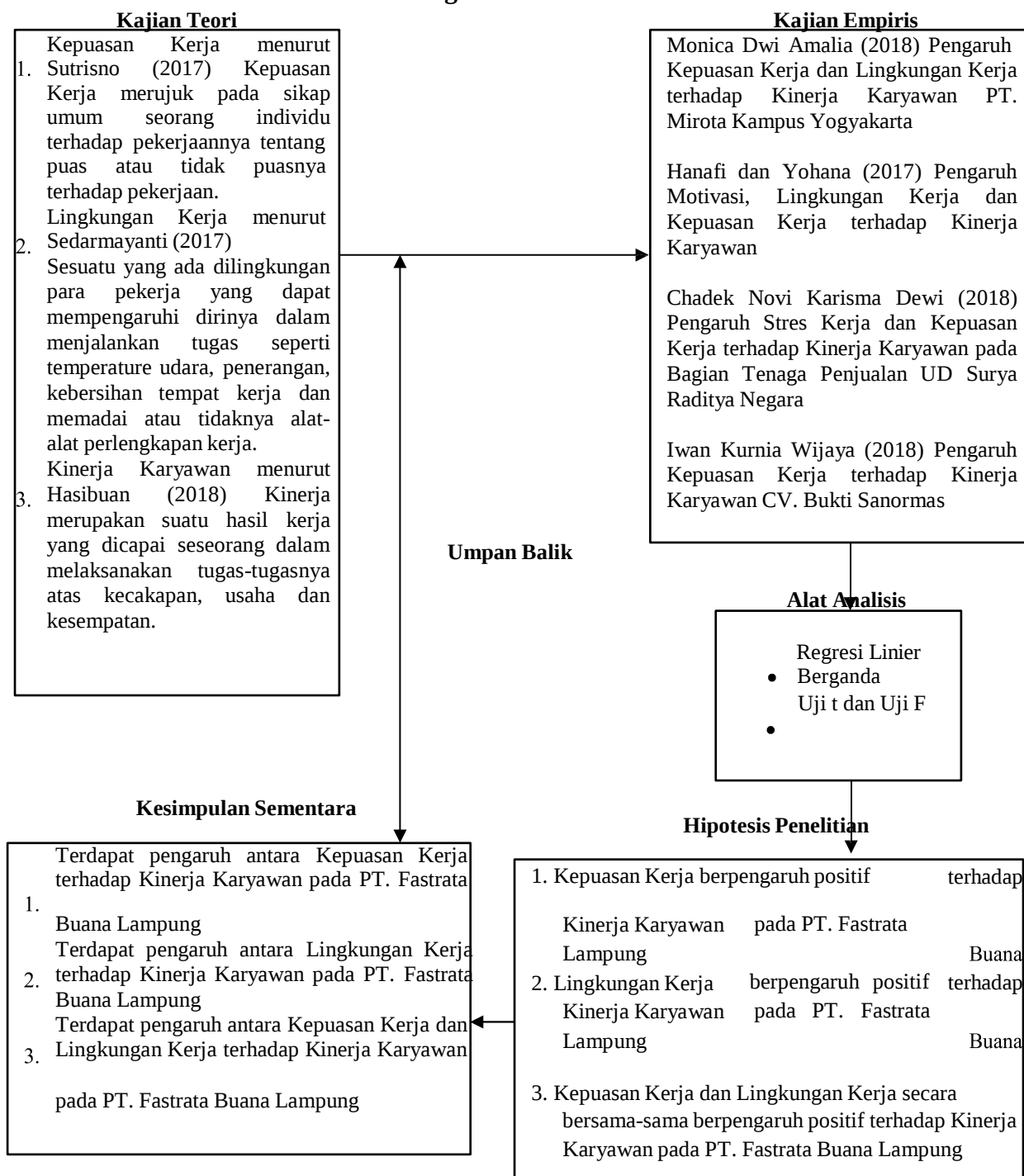
No	Nama Peneliti	Judul	Perbedaan penelitian	Hasil Penelitian	Kontribusi Peneliti
9.	Josephine dan Harjanti, (2017)	Pengaruh Lingkunga Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)	Y dan Objek Penelitian	Hasil menunjukkan bahwa : (1) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Lingkunga Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. (3) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. (4) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan Lingkungan Kerja.	Penelitian ini Sebagai Penunjang Atau referensi Peneliti yang Sedang Dilakukan
10.	Cahya Widuri Wulan, (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha)	X2, X3 dan Objek Penelitian	Hasil menunjukkan bahwa : (1) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini Sebagai Penunjang Atau referensi Peneliti yang Sedang Dilakukan
11.	Sinaga, (2020)	<i>Effect of Training, Work Environment And Motivation on Employee Performance at PT. Central Proteina Prima, Tbk. Medan</i>	X1 , X3 dan Objek Penelitian	<i>The results show that job training, work environment and work motivation partially and simultaneously together have a positive and significant effect on employee performance of PT. Central Proteina Prima, Tbk. Medan</i>	Penelitian ini Sebagai Penunjang Atau referensi Peneliti yang Sedang Dilakukan

No.	Nama Peneliti	Judul	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian	Kontribusi Peneliti
12.	Melsa Fitri Nasution, (2021)	<i>The Influence of Work Environment, Promotion, and Job Satisfaction on Employee Performance PT. Cakra Adi Dharma</i>	X2, X3 dan Objek Penelitian	<i>The results of the hypothesis test show that the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction. Partially Job Promotion has a Positive and Significant effect on Job Satisfaction. Work environment has a positive and significant effect on work performance. Job Promotion has a Positive and Significant effect on Work Performance. We suggest that PT Cakra Adi Dharma improve employee performance by improving a better work environment, promotions, and increasing employee job satisfaction.</i>	Penelitian ini Sebagai Penunjang Atau referensi Peneliti yang Sedang Dilakukan

2.6 Kerangka Pikir

Kerangka Pemikiran ialah merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai permasalahan yang penting. Dalam penelitian ini penulis memperlihatkan model penelitian sebagai berikut :

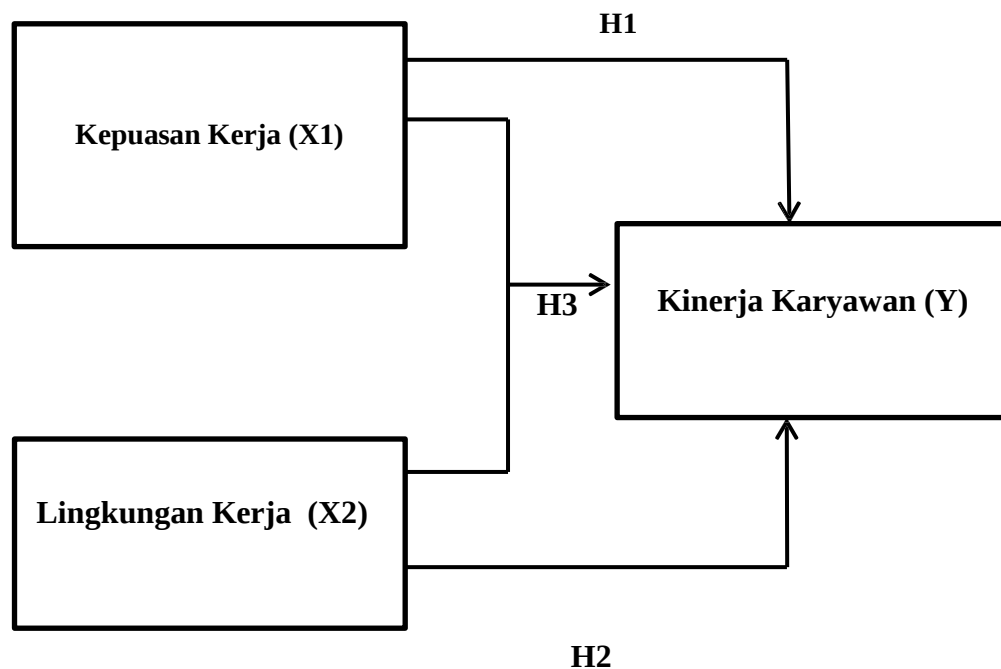
Gambar 2.2
Kerangka Pikir



2.7 Kerangka Penelitian

Penelitian yang berjudul Pengaruh kepuasan kerja lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fastrata Buana Lampung dalam penelitian ini variabel independen yaitu variabel kepuasan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian



2.8 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir penelitian pada gambar diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah

2.8.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

H1: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

2.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok sebagai pengaruh kerjanya baik.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

2.8.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pengaruh hubungan rekan kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan Hubungan

kerja dapat diartikan sebagai hubungan yang terjadi antara bagian-bagian atau individu-individu baik antara mereka di dalam organisasi maupun antara mereka dengan pihak luar organisasi sebagai akibat penyelenggaraan tugas dan fungsi masing-masing dalam mencapai sasaran dan tujuan, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik.

**H3: Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama
Berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**