

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan acuan mengenai variabel yang terkait dengan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berikut merupakan penelitian-penelitian terdahulu dalam penelitian ini :

Berdasarkan penelitian terdahulu yang pertama menurut Febriyana,(2015) dengan judul Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kabepo Chakra. Dengan hasil variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan berpengaruh positif pada kinerja karyawan pada PT. Kabepo Chakra.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang kedua menurut Ferawati,(2017) dengan judul Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Indo Persada. Dengan hasil variabel Lingkungan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan pada PT. Cahaya Indo Persada.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang ketiga menurut Simanjutak,(2020) dengan judul Pengaruh etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia Medan. Dengan hasil menunjukkan ada

pengaruh di semua variabel diatas etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi kerja.

Berdasarkan peneltian terdahulu keempat menurut Changgriawan,(2017) dengan judul Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan One Way Production. Dengan hasil penelitian variabel motivasi kerja tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada One Way Production.

Berdasarkan penelitian terdahulu kelima menurut Nabawi,(2019) dengan judul Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perkerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Rumiang. Dengan hasil penelitian lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kab. Aceh Rumiang.

Berdasarkan penelitian terdahulu keenam menurut Septianto,(2010) dengan judul penelitian Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pataya Raya Semarang. Dengan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan pada PT. Pataya Raya Semarang.

Berdasarkan penelitian terdahulu ke tujuh menurut Arda,(2017) dengan judul penelitian Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank BRI cabang hijau Medan. Dengan hasil peneltitian kepuasan kerja dan disiplin kerja sama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI cabang hijau Medan.

Berdasarkan penelitian terdahulu ke delapan menurut Pantouw,(2019) dengan judul penelitian Pengaruh nilai kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial pada Bank Mandiri Manado. Dengan hasil penelitian nilai kerja sangat penting bagi kinerja karyawan generasi milenial pada Bank Mandiri Manado.

Berdasarkan penelitian terdahulu ke sembilan menurut Maulana,(2021) dengan judul penelitian Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung. Dengan hasil penelitian lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung.

Berdasarkan penelitian terdahulu ke sepuluh menurut Kurnia,(2018) dengan judul penelitian Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bukit Sanomas. Dengan hasil penelitian kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Bukit Sanomas.

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kabepe Chakra”(Febriyana et al., n.d.(2021)	a. Kepuasan kerja b. Kinerja karyawan	Hasil penelitian : nilai jenjang menunjukkan bahwa PT. Kabepe Chakra memiliki kepuasan kerja yang tinggi, memiliki kinerja yang tinggi dan memiliki hubungan yang positif dan signifikan.
2	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Ferawati, (2017).	a. Lingkungan kerja b. Disiplin kerja c. Kinerja karyawan	Hasil penelitian : (1). Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2). Disiplin kerja memiliki pengaruh positif kinerja karyawan, (3). Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3	Pengaruh etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia.Simanjuntak, (2020)	a. Etos kerja b. Kepuasan kerja c. Sikap kerja d. Motivasi kerja	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan di semua variable di atas seperti etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
4	Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja	a. Kepuasan kerja	Hasil penelitian : (1). Motivasi kerja tidak

	karyawan di One Way Production Changgriawan, (2017))	b. Motivasi kerja c. Kinerja karyawan	memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2). Kepuasan kerja memiliki pengaruh lebih besar ketimbang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (3). Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
5.	Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Rumiang Nabawi, (2019)	a. Lingkungan kerja b. Kepuasan kerja c. Beban kerja d. Kinerja karyawan	Hasil penelitian : (1). Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, (2). Kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja,
6	Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pataya Raya Semarang. Septianto, (2010)	a. Lingkungan kerja b. Stres kerja c. Kinerja karyawan	Hasil penelitian : (1). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2). Stres kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan
7	Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI cabang Hijau Medan. Arda,(2017)	a. Kepuasan kerja b. Disiplin kerja c. Kinerja kerja	Hasil penelitian : Variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja sama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI cabang Hijau Medan.
8	Pengaruh nilai kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan generasi	a. nilai kerja b. kinerja karyawan	Hasil penelitian : Bisa dikatakan nilai kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi

	milennial di Bank Mandiri area Manado Pantouw et al.,(2019)		seorang karyawan dalam bekerja
9	Pengaruh lingkungan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung Maulana,(2021)	a. Lingkungan kerja b. kinerja karyawan c. Kepuasan kerja	Hasil penelitian : (1.) Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II Husein Sastranegara Bandung
10	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Bukit Sanomas. Kurnia,(2018)	a. Kepuasan kerja b. Kinerja karyawan	Hasil penelitian : Kepuasan kerja karyawan CV Bukit Sanomas memiliki pengaruh kinerja karyawan

2. Kajian Teori

1. Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti,(2017:154) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

A.) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti,(2011:26) indikator lingkungan kerja dibagi menjadi 2 bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, indikator lingkungan kerja fisik meliputi kebisingan, keamanan, penerangan, suhu udara, fasilitas dan dekorasi. Sementara

itu indikator lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan rekan kerja dan bawahan, hubungan atasan, iklim kerja dan budaya organisasi.

1.) Lingkungan kerja fisik

a.) Kebisingan

Salah satu masalah yang cukup mengganggu seseorang dalam fokus bekerja ialah kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga

b.) Keamanan

Dalam upaya menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan baik maka perlu diperhatikan dalam keamanan dalam bekerja. Keamanan kerja meliputi keamanan fisik, informasi dan finansial, oleh sebab itu keamanan perlu diwujudkan keberadaannya dalam suatu perusahaan

c.) Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai yang bertujuan untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan

d.) Suhu udara

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran. Pemakaian “air condition” yang tepat menjadi salah satu cara yang tepat digunakan untuk

menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

e.) Fasilitas

Fasilitas adalah sarana untuk mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan yang berupa benda atau uang. Fasilitas perusahaan yang berbentuk benda diantaranya alat kerja seperti meja, kursi, komputer, printer, dan lain sebagainya. Fasilitas yang berbentuk uang diantaranya kesehatan, tunjangan, dan lain sebagainya

f.) Dekorasi

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

2.) Lingkungan kerja non fisik

a.) Hubungan rekan kerja

Hubungan kerja yang dimaksud yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada konflik sesama rekan kerja, hubungan dengan bawahan juga perlu dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dan bawahan

b.) Iklim kerja

Suasana kerja yang ada di suatu perusahaan harus mempunyai iklim kerja yang dinamis sehingga seluruh karyawan selalu menerima setiap ada perubahan, dengan adanya perubahan sebuah perusahaan bisa lebih maju dan berkembang.

2. Kepuasan Kerja

Hasibuan,(2001:202) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaanya

a.) Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Widodo & Suparno,(2015) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja,yaitu:

1. Gaji

Yaitu jumlah bayaran yang diterima kepada karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan, semakin sesuai gaji yang dibayarkan dengan tanggung jawab yang berikan maka akan semakin baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan

2. Pekerjaan

Yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah sesuai dengan latar belakang Pendidikan/keahliannya, seringkali dijumpai perusahaan salah menempatkan karyawannya tidak sesuai dengan keahliannya, sehingga potensi dari karyawan tersebut tidak bisa maksimal dikeluarkan

3. Rekan kerja

Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan, rekan kerja akan sangat berpengaruh terhadap kesolidan dan keharmonisan karyawan

4. Atasan

Yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja, cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan seseorang, hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

5. Promosi

Yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak, hal ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara,(2017:67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya

a.) Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Gibson,(2003) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

a. Faktor Individu

Merupakan faktor yang berasal dari diri karyawan sendiri, yang berhubungan dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan, pengalaman kerja, dan keterampilan.

b. Faktor Psikologis

Merupakan faktor yang berasal dari diri karyawan sendiri, yang berhubungan dengan persepsi karyawan mengenai pekerjaan yang dilakukan, kepribadian, komitmen, kepuasan kerja, dan lingkungan tempat bekerja.

c. Faktor Organisasi

Merupakan faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti desain ruang kerja, imbalan, kepemimpinan, dan struktur organisasi

b.) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins & Stephen,(2002), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu :

1.) Kualitas

Kualitas diukur dengan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

2.) Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3.) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, ketepatan waktu tidak hanya dalam hal tingkat kecepatan penyelesaian pekerjaan melainkan juga seperti tingkat ketepatan waktu terhadap kedatangan di kantor dan sebagainya.

4.) Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (waktu, tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap dalam setiap unit penggunaan sumber daya

5.) Kemandirian

Merupakan tingkatan keprofesionalitasan seorang karyawan dalam bekerja dan menggunakan segala fasilitas perusahaan yang disediakan.

3. Hubungan Antar Variabel

a. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti,(2017:154) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Keterkaitan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ferawati,(2017) dan penelitian yang dilakukan oleh Maulana et al.,(2021), pegawai akan bekerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung karena pegawai merasa puas lingkungan yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

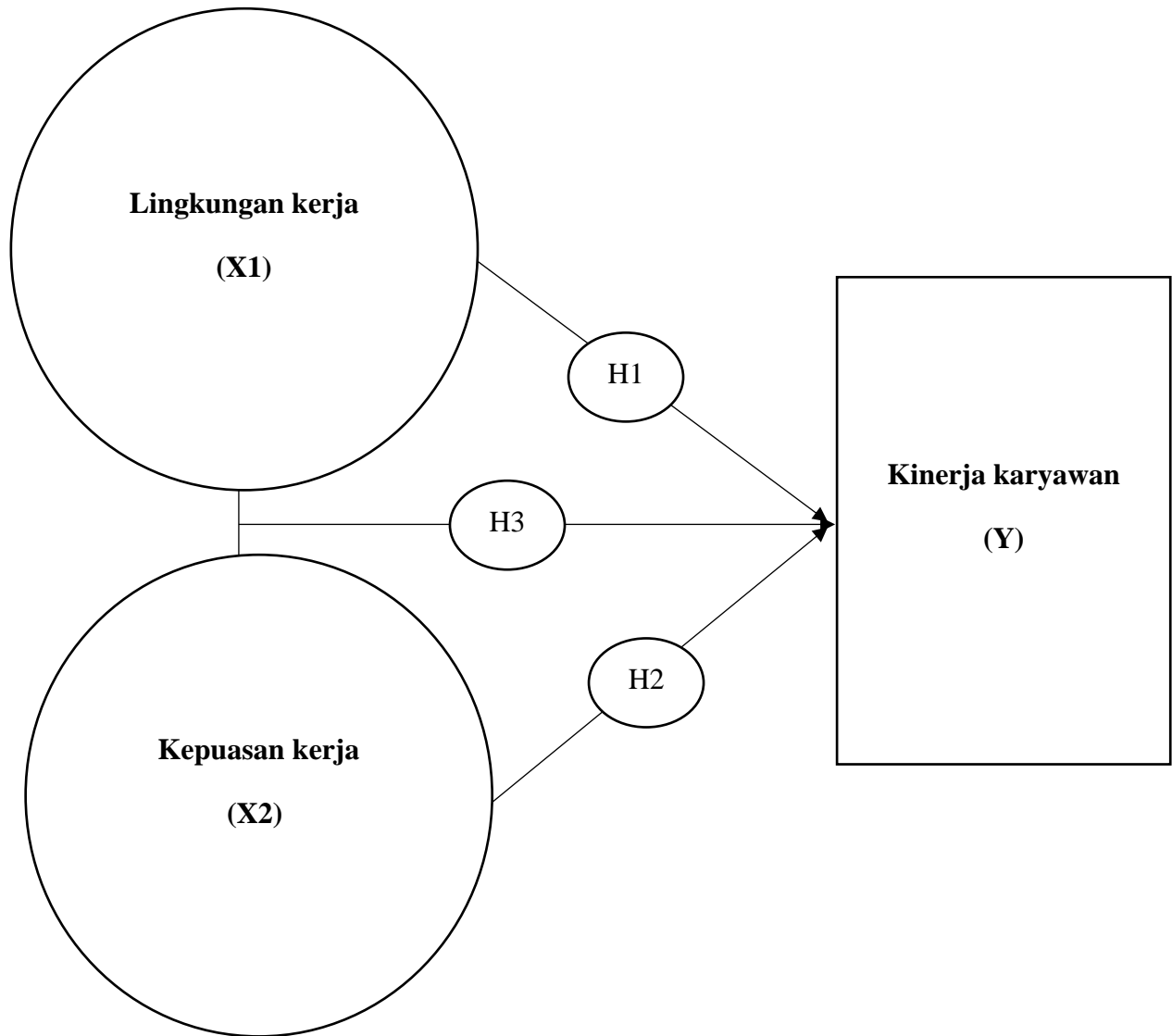
Menurut Hasibuan,(2001:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Keterkaitan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kurnia,(2018) dan penelitian yang dilakukan oleh Febriyana,(2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap

kinerja merupakan respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memegang sikap positif terhadap pekerjaannya, Pekerjaan yang menyenangkan akan menambahkan semangat dalam bekerja sehingga kebutuhan karyawan akan mudah terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan harus bisa membuat lingkungan kerja perusahaan selalu kondusif dan memperhatikan betul kepuasan kerja karyawan, keberhasilan manajemen karena berhasil menyeimbangkan dua hal penting diatas dijaga agar selalu maksimal. Keterkaitan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Nabawi,(2019). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kerangka Berpikir



Kerangka berpikir adalah diagram yang menggambarkan alur logis suatu penelitian. Kerangka penelitian ini menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kerangka kerja yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar diatas:

5. Hipotesis

Hipotesis merupakan tanggapan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan, dianggap sementara karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan dan belum berdasarkan fakta empiris yang diperoleh.

H1.Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis ini didukung oleh Penelitian yang dilakukan oleh Ferawati,(2019), Tetiana,(2019) dan Septianto,(2010) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari beberapa penelitian diatas maka peneliti menuliskan hipotesis yang sama.

H2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis ini didukung oleh Penelitian yang dilakukan Febriyana,(2021), Kurnia,(2018) dan Changgriawan,(2017) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan dari beberapa penelitian diatas maka peneliti menuliskan hipotesis yang sama.

H3. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis ini didukung oleh penelitian Kurnia,(2018) dan Maulana,(2021) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari penelitian diatas maka peneliti menuliskan hipotesis yang sama.