

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### © Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

#### A. Landasan Teoritis

##### 1. Kinerja Karyawan

###### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah catatan dari hasil yang dihasilkan dalam fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu yang terkait dengan tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil yang dihasilkan oleh unit fungsional tertentu atau aktifitas individu selama periode waktu tertentu bukan berdasarkan pada karakteristik pribadi karyawan yang melakukan pekerjaan. (Mardiana 2018) kinerja mengacu pada hasil-hasil yang diperoleh dari tugas-tugas yang substantif yang membedakan pekerjaan seseorang dengan pekerjaan yang lainnya serta meliputi aspek-aspek yang lebih teknis mengenai kinerja.

Istilah kinerja menurut Mangkunegara 2015 ( dalam Baiq Ertin, Rosyia Wardani, 2019) berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja seseorang akan baik jika dia mempunyai keahlian (Skill) yang tinggi, bersedia digaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan yang lebih baik.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Dari keseluruhan pengertian di atas, bahwa pengertian kinerja adalah hasil seseorang atau kelompok dalam sebuah organisasi, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan selama menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawabnya. Performa ini bisa dinilai dan diperhatikan untuk melihat bagaimana nantinya mereka bisa berkembang serta bertahan dengan adanya berbagai macam tuntutan pekerjaan dari pihakperusahaan.

#### b. Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan dan sasaran kinerja disusun bersumber visi, misi dan rencana strategi suatu organisasi, Wibowo dalam Sinambela (2016:503). Tujuan dan sasaran kinerja adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan dan tercapainya kinerja yang tinggi.

Sedangkan sasaran yang efektif dinyatakan dengan baik dalam bentuk kata kerja yang dapat diukur. Sasaran yang efektif dinyatakan secara spesifik, dapat diukur, dapat dicapai, berorientasi pada hasil, dan dalam batasan waktu tertentu yang dapat dinyatakan dalam bentuk akronim SMART



### c. Prinsip-prinsip KinerjaKaryawan

Menurut Suparyadi (2015:301) manajemen kinerja karyawan tidak dapat dilakukan secara insidental atau untuk kepentingan sesaat dan berdiri sendiri, tetapi merupakan suatu proses yang dilakukan secara sengaja, berkaitan dan terus menerus. Oleh karena itu manajemen kinerja karyawan harus didasarkan pada beberapa prinsip berikut :

#### (1) Perencanaan

Sebagai sebuah proses memiliki aktifitas-aktifitas utama yaitu melakukan evaluasi atau penialaian kinerja karyawan, melakukan proses umpan balik, dan melakukan aktivitas tindak lanjut. Dalam situasi operasional, organisasi berjalan secara normal, semua aktivitas ini dilakukan dalam waktu yang relatif tetap aatau secara periodik.

#### (2) Memperbaikikinerja

Ditujukan untuk memperbaiki aktivitas inerja yang meliputi evaluasi kinerja dan umpan balik yang mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi penyebab terjadinya penurunan atau belum terpenuhinya standar kerja karyawan, serta harus mampu menemukan dan merumuskan rencana tindakan yang tepat guna.

#### (3) Kejujuran

Kejujuran bersifat penting karena melibatkan emosi dalam penilaian feedback sehingga tidak jarang terjadi penilaian yang bersifat subjektif. Kejujuran dapat mengidentifikasikan secara baik masalah yang ada dan faktor-faktor penyebab timbulnya masalah tersebut.



(4) Keberlanjutan

Manajemen kinerja karyawan harus dilakukan secara terus-menerus agar standar kinerja dapat terus terjaga dengan baik, setiap kali terjadi penurunan kinerja dapat diketahui, kemudian dievaluasi dan dilakukan tindakan yang diperlukan pada kesempatan pertama.

(5) Pembudayaan

Nilai-nilai kinerja yang perlu dibudayakan meliputi pentingnya kualitas hasil pekerjaan, bekerja secara tepat waktu, pengembangan kreatifitas ke dalam diri setiap individu karyawan. apabila nilai-nilai tersebut telah menyatu dalam diri karyawan maka kinerja akan meningkat.

(6) Sistematis

Dengan menggunakan suatu sistem yang permanen secara berkelanjutan, pelaksanaan manajemen kinerja karyawan dapat dilaksanakan dengan baik dan dapat diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja sesuai yang diharapkan perusahaan

**d. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Mamudi (2010:2) dalam I Made (2016:13) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

- (1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, komunikasi, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- (2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan teamleader.
- (3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggotatim.
- (4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, sistem kompensasi, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- (5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

#### e. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif Menurut Sedarmayanti dalam Bandari (2016:21) yaitu yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Dari indikator kinerja di atas dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut :

##### (1) Kualitas

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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



## (2) Kuantitas

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

## (3) Ketepatanwaktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitaslain.

## (4) Efektivitas

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

## (5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

## (6) KomitmenKerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadapkantor

## 2. LingkunganKerja

### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) dalam Burhannudin (2019:194) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Kemudian Menurut

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Sri Widodo (2015:95) Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, Nampak bahwa Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketikdasaaman lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja

**© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



## b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Nuryasin (2016) Dalam Siti (2018:37) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

### (1) Lingkungan Kerja Fisik

Segala sesuatu yang ada disekitar perkara yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dalam bekerja yang dibebankan.

### (2) Lingkungan kerja nonfisik

Semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan.

## c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Dalam Dwi Maya Sari (2016:42) Menurut Nitisemito (1992: 185) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari:

### (1) Faktor Internal

#### (a) Pewarnaan

Banyak perusahaan kurang memperhatikan masalah ini, padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pekerjadalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan. Masalah pewarnaan ini bukan hanya masalah pewarnaan dinding saja, tetapi sangat luas termasuk pewarnaan peralatan kantor, mesin, bahkan pewarnaan seragam yang dipakai.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

(c) Lingkungan Kerja yang Bersih

Perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, karena kebersihan itu sendiri akan mempengaruhi kesehatan karyawan yang berada di dalam perusahaan tersebut. Jika lingkungan bersih, maka akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang ini akan menimbulkan seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah.

(d) Penerangan yang Cukup

Penerangan yang cukup akan memberikan kenyamanan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Maka dari itu dalam memberikan penerangan harus pas, tidak terlalu terang ataupun redup.

(e) Pertukaran Udara yang Baik

Pertukaran udara yang cukup sangat diperlukan terutama ruang cukup akan membuat kesegaran fisik karyawan

(f) Musik yang Menimbulkan Suasana Gembira dalam Bekerja

Apabila musik yang didengarkan tidak menyenangkan maka lebih baik tanpa musik. Sebaliknya bila musik yang didengarkan menyenangkan, maka musik akan menimbulkan suasana gembira yang dapat mengurangi kelelahan dalam bekerja.

(2) Faktor Eksternal

(a) Jaminan Terhadap Keamanan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Jaminan terhadap keamanan selama bekerja dan setelah pulang dari kerja akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong semangat kerja dan untuk lebih giat bekerja.

(b) Kebisingan

Kebisingan yang terus menerus di dalam kantor maupun di luar kantor mungkin akan menimbulkan kebosanan dan rasa terganggu untuk konsentrasi bekerja. Kebisingan merupakan gangguan yang harus diperbaiki. Oleh karena itu, kebisingan harus di atasi, misalnya dengan pelindungan telinga atau adanya ruangan khusus kedap suara.

(c) Bebas dari Gangguan Sekitar

Perasaan nyaman dan damai akan selalu menyertai karyawan dalam setiap pekerjaan bila lingkungan eksternal tidak menjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

(d) Tataruang

Merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

**d. Dampak Lingkungan Kerja**

Dampak Lingkungan Kerja dalam Rahayu (2019:20) menurut Soetjipto (2004) :

(1) Kenyamanan karyawan.

Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, ketika kenyamanan karyawan telah diterima dengan baik dalam arti lingkungan kerja mendukung, maka karyawan akan maksimal dalam bekerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

(2) Perilakukaryawan

Perilaku kerja yaitu dimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan minimum sangat disukai oleh para pekerja. Ketika karyawan mendapati lingkungan kerja yang kurang mendukung, perilaku karyawan saat di tempat kerja juga cenderung berubah.

(3) Kinerja karyawan

Jika kondisi tempat kerja terjamin maka akan berdampak pada naiknya kinerja karyawan secara berkelanjutan. Kinerja karyawan menurun ketika perusahaan tidak memperhatikan fasilitas pendukung karyawannya dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas dapat menyokong kinerja karyawan agar lebih baik.

(4) Tingkat Stres Karyawan

Lingkungan yang tidak kondusif akan berpengaruh terhadap tingkat stres karyawan. Ketika hal tersebut tidak dapat diatasi, dapat berakibat pada buruknya pelayanan karyawan.

**e. Manfaat Lingkungan Kerja**

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi 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. Suska (2017:19)

#### **f. Indikator-Indikator Lingkungan kerja**

Indikator Lingkungan Kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito dalam Aditya Nur (2016:34) yaitu sebagai berikut

##### (1) Suana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut

##### (2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

##### (3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

##### (4) Tersedianya fasilitas kerja





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

### 3. Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

#### 3. Kepuasan Kerja

##### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Menurut Mila Badriyah (2015) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Kemudian menurut Darmawan (2019) dalam Didit (2020:61) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai kondisi perasaan pegawai tentang hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan tempat kerja. Kepuasan kerja merupakan kepuasan untuk menjalankan pekerjaannya dengan memperoleh hasil kerja dan suasana lingkungan kerja yang baik. Seorang pegawai akan mencapai kepuasan kerja ketika apa yang dikerjakan mencapai hasil yang maksimal dan sesuai harapan.

Menurut Robbins (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan yang sudah dihasilkan. Ada lima faktor untuk mengukur kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap gaji dan kepuasan terhadap program promosi. Selain itu ada kepuasanterhadap

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



rekan kerja dan atasan; dan terakhir adalah kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Jadi, Upaya meraih kepuasan kerja penting baik bagi individu maupun organisasi. Ditinjau dari individu, kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan pekerjaan yang menyenangkan, namun juga berhubungan dengan kebahagiaan dan kesehatan. Ditinjau dari organisasi, kepuasan kerja pegawai berhubungan dengan produktivitas, perilaku kerja positif, mengendalikan turn over dan kinerja. Kerja baik dalam pendekatan transaksional maupun relasional melibatkan dua pihak yaitu pegawai dan organisasi, sehingga kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor dari sisi pegawai dan organisasi. Upaya saling memahami menjadi penting untuk meraih kepuasan kerja yaitu bagaimana organisasi memahami kebutuhan, keinginan dan harapan pegawainya, serta bagaimana pegawai memahami tujuan bersama antara dirinya dengan organisasi.

## **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

### **(1) Faktor Kepuasan Finansial**

Terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi. Meliputi, sistem besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, dan fasilitas yang diberikan serta promosi.

### **(2) Faktor Kepuasan Fisik**

Faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Meliputi, jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan



ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

### (3) Faktor Kepuasan Sosial

Faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi, rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.

### (4) Faktor Kepuasan Psikologi

Faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini meliputi, minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

## c. Dampak Kepuasan Kerja dan Ketidakpuasan Kerja

Dalam Kurniawan (2016:66) menurut Robbins dampak yang timbul dari kepuasan kerja terdiri dari hal-hal dibawah ini :

### (1) Kepuasan dan Produktivitas

Kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan produktivitas, artinya kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas karyawan. hubungan tersebut akan kuat bila karyawan tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor luar, misalnya pekerjaan yang sangat tergantung pada mesin. Tingkat pekerjaan yang turut mempengaruhi kekuatan hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas.

### (2) Kepuasan kerja dan turnover



**© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Hubungan kepuasan kerja dan turnover bersifat negatif, dengan kekuatan hubungan yang moderat atau tidak terlalu kuat dan tidak terlalu lemah. Ada faktor-faktor lain yang mempunyai peran dalam menentukan hubungan antara kepuasan kerja dan turnover seperti usia, komitmen terhadap organisasi, kondisi perekonomian secara umum, dan kondisi pasar tenaga kerja

(3) Kepuasan kerja dengan tingkat absensi(kemangkiran)

Kekuatan hubungan kerja dengan tingkat absensi dipengaruhi oleh perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, yaitu apakah merasa pekerjaannya penting atau tidak. Faktor lain yang juga memengaruhi adalah jika organisasi memiliki kebijakan untuk mengurangi upah bila karyawannya tidak hadir.

Menurut Wibowo (2016:426) Dalam suatu organisasi yang sebagian besar pekerjaannya memperoleh kepuasan kerja, tetapi tertutup kemungkinan sebagian kecil di antaranya merasakan ketidakpuasan. Ketidakpuasan pekerja dapat ditunjukkan dalam sejumlah cara Robbins dalam Wibowo (2016:426) menunjukkan empat tanggapan yang berbeda satu sama lain sebagai berikut:

(1) Exit

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.

(2) Voice

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan berbagai bentuk aktivitas perserikatan.

### (3) Loyalty

Ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi di hadapan kritik eksternal dan memercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.

### (4) Neglect

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

## d. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Dalam mengukur tingkat kepuasan kerja seseorang perlu diketahui indikator-indikator apa saja yang menjadi tolak ukurnya. Menurut Luthans dalam Damayanti (2018) lima Indikator kepuasan kerja adalah:

### (1) Pekerjaan itu sendiri

adalah terkait dengan karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan yang dijalankan itu menyenangkan dan memuaskan serta memberikan tantangan kepada karyawan.

### (2) Pendapatan/gaji

adalah sejumlah upah yang diterima di mana hal ini dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibanding dengan orang lain



**© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

dalam organisasi. Gaji merupakan imbalan tetap yang dibayarkan berupa uang secara berkala atau dengan periode yang tetap, misalnya sebulan sekali.

**(3) Kesempatanpromosi**

adalah proses perubahan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan pada waktu sebelumnya, dengan kata lain diberikan kesempatan untuk maju dalam organisasi tersebut

**(4) Pengawasan**

Gaya pengawasan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Pengawasan berpusat pada karyawan dan iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

**(5) Rekankerja**

Adalah teman kerja dalam organisasi dan interaksinya yang bersifat kerjasama dalam pekerjaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Judul	Sumber	Peneliti	Hasil Peneliti
1	Pengaruh <i>Kepuasan Kerja</i> dan <i>Loyalitas Karyawan</i> terhadap <i>Kinerja Karyawan</i>	e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)	1. Agus Tunggal Saputr 2. I Wayan Bagia 3. Ni Nyoman Yulianthini2,	1. Pengaruh yang positif dari kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Sun Star Motor Cabang Negara 2. Ada pengaruh yang positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sun Star Motor Cabang Negara.
2	Pengaruh <i>Lingkungan kerja</i> dan <i>Motivasi Kerja</i> terhadap <i>Kinerja Karyawan</i>	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 41 No.1 2016	1. Ilham Nuryasin 2. Mochammad Al Musadieq 3. Ika Ruhana	Variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)
3	Pengaruh <i>Lingkungan Kerja</i> dan <i>Motivasi Kerja</i> terhadap <i>Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman</i>	Journal Student Vol 7, No 6 2018	Nurul Mutiara Risqi Amalia	Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman
4	Pengaruh <i>Stres</i>	Jurnal	1. Chadek	Ada pengaruh

**© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



**© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

	Kerja dan <i>Kepuasan Kerja</i> terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara	Manajemen, Vol. 4 No. 2, Bulan November Tahun 2018	Novi Charisma Dewi 2. I Wayan Bagia 3. Gede Putu Agus Jana Susila	positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
5	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 34 No. 1 Mei 2016	1. Novita 2. Bambang Swasto Sunuharjo 3. Ika Ruhana	Berdasarkan hasil Uji Simultan (Uji F) variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
6	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Administrasi pada PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu	Repository.uin-suska.ac.id	Deta Pascarino	1. lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Administrasi pada PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu 2. kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Administrasi pada PT. Tirta Sari Surya Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.



**© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

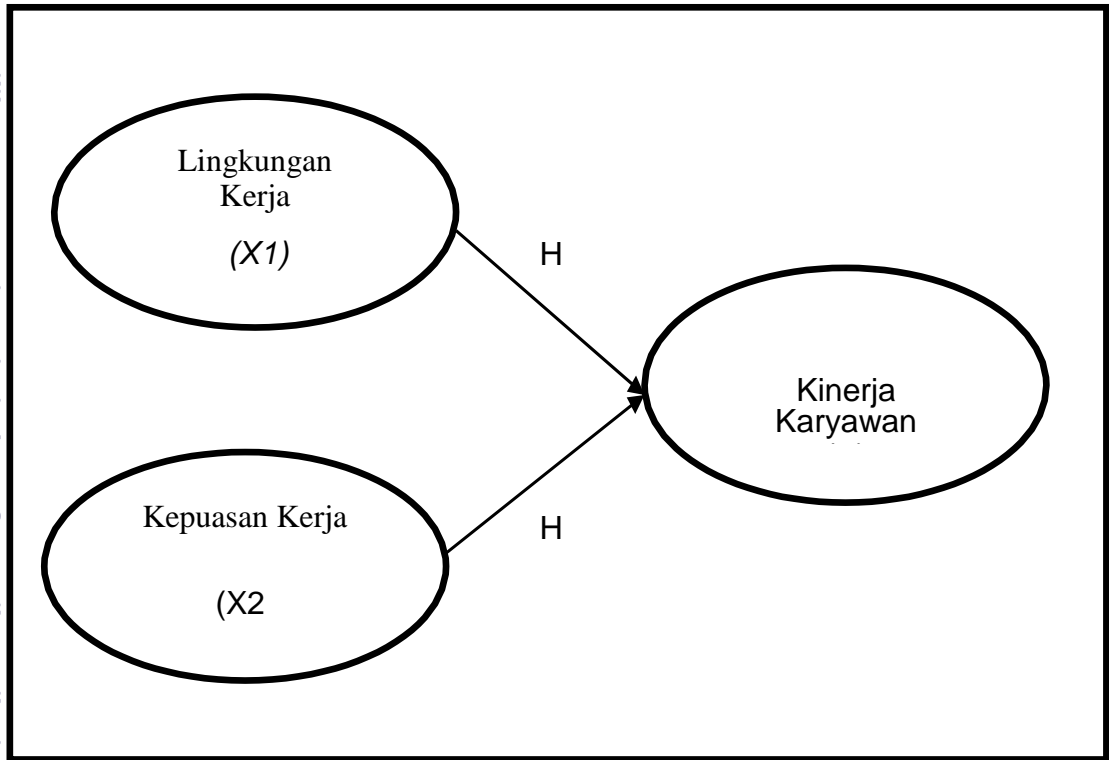
**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

7	Pengaruh <i>Lingkungan Kerja</i> dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	AGORA Vol. 5, No.1, (2017)	Apfia Ferawati	Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada
8	Pengaruh <i>Lingkungan Kerja</i> dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)	1. Ni Made Diah 2. Fridayana Yudiaatmaja 3. Ni Nyoman Yulianthini	Ada pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng
9	Pengaruh <i>Lingkungan Kerja</i> dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik ada Plastik	AGORA Vol. 3, No. 2, (2015)	Daniel Surjosuseno	Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
10	Pengaruh <i>Lingkungan Kerja</i> , Pelatihan dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Pendidikan Nasional	Ejournal unstrat Volume 15No. 05 Tahun2015	David Harly Weol	Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

### C. Kerangka Pemikiran

Gambar 2. 1  
Kerangka Pemikiran



Sumber : digunakan untuk penelitian ini

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

### D. Hipotesis

#### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja dalam Tiya (2018:74) menurut Sedarmayanti (2009) adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyaman tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Menurut Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Daniel (2015) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja



karyawan. Hal ini artinya Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa :

**H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan**

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan Kerja dalam Abdul (2018:108) menurut Robbins (2011:148) mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (assesment) seorang karyawan terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agus ( 2016 ) Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja positif secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Maka dapat disimpulkan bahwa :

**H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**