

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangkapan penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Dari beberapa peneliti tentang variabel-variabel yang berhubungan dengan proposal ini yaitu, variabel lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja, diantaranya yang berjudul :

Tabel 2.1
Ringkasan hasil penelitian terdahulu

No	Peneliti	Judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil penelitian	Persamaan dan perbedaan
1.	Dewi Nur Wahyuni zain (2019)	Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi	Lingkungan kerja (X1) Stres kerja (X2) Kepuasan kerja (M) Kinerja karyawan (Y)	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.	Persamaan pada variabel lingkungan kerja. Perbedaan pada jumlah variabel yang digunakan.

2.	Lidia Lusri dan Holtan Siagian (2017)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja kaaryawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya	Motivasi kerja (X) Kepuasan kerja (M) Kinerja karyawan (Y)	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Persamaan pada variabel terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Perbedaan pada variabel (x) menggunakan motivasi kerja.
3.	Bayu Dwilaksono Hanafi (2017)	Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. BNI Lifeinsurance	Motivasi (x1) Lingkungan kerja (X2) Kepuasan kerja (M) Kinerja karyawan (Y)	Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja .	Persamaan variabel yang digunakan yaitu, lingkungan kerja, kepuasan dan kinerja karyawan. Perbedaan pada jumlah variabel yang digunakan.
4.	Boy Alamsyah (2017)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi pada PT. Anugerah Mutiara Luhur Indonesia Jaya Perak Jombang karyawan bagian produksi).	Kompensasi (X) Kepuasan kerja (M) Kinerja karyawan (Y)	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Persamaan pada variabel terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Perbedaan pada variabel (x) menggunakan variabel kompensasi
5.	Dwi Maya Sari (2016)	Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada bank tabungan negara (BTN)syariah)	Lingkungan kerja (X) Kepuasan kerja (Z) Kinerja karyawan (Y)	Lingkungan kerja berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.	Persamaan pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja. Perbedaan objek yang diteliti.

6..	Dwi Septianto (2010)	Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Pataya Raya Semarang)	Lingkungan kerja (X1) Stres kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan pada salah satu variabel lingkungan kerja. Perbedaan pada jumlah variabel yang digunakan dan tidak menggunakan variabel mediasi.
-----	----------------------	---	---	--	--

sumber : Data diolah oleh peneliti (2020)

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja karyawan menurut Hasibuan (2007:105) adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Menurut Mangkunegara (2006:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) sedangkan Menurut Mathis (2002 : 78) Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan oleh seorang karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yaitu dalam arti kualitas,

kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Kinerja merupakan suatu prestasi yang ditampilkan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tingkat motivasi dan kemampuan tertentu sesuai dengan perannya di perusahaan (Rivai,2014).

Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja di atas disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah seluruh hasil kemampuan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang sudah ditentukan.

2.2.1.2 Faktor-faktor kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut pendapat Mangkunegara (2012: 15) berasal dari lingkungan kerja. Selain lingkungan kerja menjadi faktor penyebab kinerja menurut Martin dan Jackkson (2009: 122) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan atau ketidakpuasan kerja individu itu sendiri, pekerjaan dan komitmen organisasi.

2.2.1.3 Indikator – Indikator Kinerja

Berikut indikator-indikator kinerja menurut (Mathis dan Jackson, 2009):

1. Kualitas hasil kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan hasil kemampuan dan keterampilan karyawan. Hasil pekerjaan

mendekati sempurna atau memenuhi standar yang ditentukan.

2. Kuantitas hasil kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dari awal sampai akhir. Dan dapat menyelesaikan dalam waktu yang sudah ditetapkan serta memaksimalkan waktu untuk aktivitas lainnya.
4. Kemampuan bekerja sama, kemampuan dalam menanggapi hubungan kerja, diperlukan guna meningkatkan efisiensi kerja dalam perusahaan meliputi kerja tim antar divisi.
5. Kehadiran, merupakan keikutsertaan karyawan secara fisik dan mental terhadap aktivitas pekerjaan di perusahaan.

2.2.2 Lingkungan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja serta yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Nitisemito, 2010). Selanjutnya menurut Sedarmayati (2001:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang

bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001:12).

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan/ suasana di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai makna yang penting bagi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya.

2.2.2.2 *Jenis – Jenis Lingkungan Kerja*

Menurut (Sedarmayanti, 2009) menyatakan bahwa secara garis besar, terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik ialah semua keadaan yang berbentuk fisik , yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat

mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Hal ini berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik ialah semua keadaan yang terjadi, yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja.

2.2.2.3 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Soedarmayanti (2001, h.21) bahwa faktor–faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/ Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi

empat yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung dan cahaya setengah tidak langsung.

2. Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau – bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Suara Bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

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 di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

5. Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

2.2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito 1982, h.159) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/ penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Soedarmayanti (2001, h.46) bahwa penerangan, tingkat kebisingan (ketenangan) dan suhu

ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran saat bekerja. Tersedianya fasilitas kerja seperti trolley alat pemindah barang dan mesin Bor MBR, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2.2.3 Kepuasan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

(Mathis dan Jackson, 2009) mengemukakan bahwa kepuasan kerja ialah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang dan ketidakpuasan muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi.

Hal ini sejalan dengan pendapat (Afandi, 2018) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Menurut (Hasibuan, 2014) kepuasan kerja (*job satisfaction*) ialah sikap emosional yang ditunjukkan dengan keadaan senang dengan pekerjaan yang sedang dijalani. T. Hani Handoko (2000: 193-194) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Dari beberapa uraian pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ialah sikap atau perasaan karyawan terhadap kondisi atau sesuatu hal mengenai pekerjaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan penilaian masing-masing karyawan.

2.2.3.2 *Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja*

Menurut Hasibuan (2014:203) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain, balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, lingkungan pekerjaan, peralatan yang

menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam memberdayakan karyawan, dan sifat pekerjaan yang menoton atau tidak.

Menurut Robbins (2006:91) menyatakan bahwa dalam mengukur kepuasan kerja dapat ditentukan dari 4 faktor berikut ini:

1. Pekerjaan yang menantang secara mental
2. Imbalan yang adil dan promosi
3. Kondisi kerja yang mendukung
4. Rekan kerja yang mendukung

2.2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) yang disesuaikan dengan kepuasan kerja dari karyawan yang terjadi di lapangan, berikut indikator-indikatornya:

- a) Pekerjaan, suatu kegiatan yang sedang dilakukan seseorang yang memiliki elemen memuaskan dan sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan.
- b) Upah, sejumlah bayaran yang diterima oleh karyawan yang mana adalah hak untuk karyawan yang harus dipenuhi sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan karyawannya.
- c) Pengawas, seseorang yang memberikan perintah dan petunjuk untuk prosedur kerja sehingga keselamatan karyawan terjamin.

2.2.4 Hubungan Antar Variabel

2.2.4.1 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang baik adalah kondisi lingkungan yang nyaman dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan sebagai faktor penunjang produktivitas karyawan yang akhirnya mempengaruhi pada peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang kondusif sangat diperlukan guna menunjang kebutuhann karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, supaya hasil yang didapat maksimal . Menurut (Sedarmayanti, 2009) definisi lingkungan kerja yaitu seluruh alat , bahan yang dikerjakan, lingkungan sekitar dimana seorang karyawan bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik perorangan maupun kelompok.

Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan Robbins (2002:36), bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen guna membangun suatu perusahaan yang lingkungan kerjanya nyaman dan sesuai agar kinerja karyawan didalam perusahaan meningkat . sebaliknya jika

lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Di dalam suatu perusahaan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa agar memberi pengaruh positif, lingkungan kerja yang baik sehingga kemampuan kerja atau kinerjanya semakin optimal.

Pentingnya lingkungan kerja bagi kinerja karena lingkungan kerja yang baik dan positif serta memberdayakan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Syafii (2016) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.2.4.2 Hubungan Antara Kepuasan dan Kinerja

Kepuasan karyawan penting untuk aktualisasi diri, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan, tidak pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Kondisi ini berakibat pada hasil kinerja yang buruk (Strauss dan Sayles dalam Handoko (2004).

Kepuasan kerja ini didapatkan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja maka tingkat kinerja karyawan juga akan semakin tinggi (Zain, 2019). Pada umumnya organisasi memang harus memperhatikan kepuasan kerja karena jika karyawannya merasa puas maka yang akan merasa untung adalah perusahaannya itu sendiri. Dan hal ini sangat berpengaruh pada tujuan dari organisasi.

Menurut Robbins (2003), kepuasan mempengaruhi kinerja pegawai, karena apabila karyawan puas dalam berkerja, maka seseorang akan bekerja dengan senang dan dengan bersemangat, sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Sukaesdesko (2005) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, apabila kepuasan kerja karyawan meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan bekerja lebih baik dan akan bersemangat untuk bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

2.2.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Mediasi

Menurut Nitisemito dalam Sariyathi (2007: 66) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peran penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan menunjukkan terpenuhi atau tidaknya keinginan mereka terhadap pekerjaan yang dijalani. Jika lingkungan kerjaseseorang karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan diantaranya peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri maka dapat dipastikan kinerja karyawan akan buruk. Dalam hal ini kepuasan berperan penting terhadap lingkungan kerja dan kinerja karyawan karena apabila karyawan mendapatkan kepuasan yang cukup dan positif maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Hanafi (2017) mengemukakan bahwa memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, serta penelitian yang dilakukan oleh Sugiarti

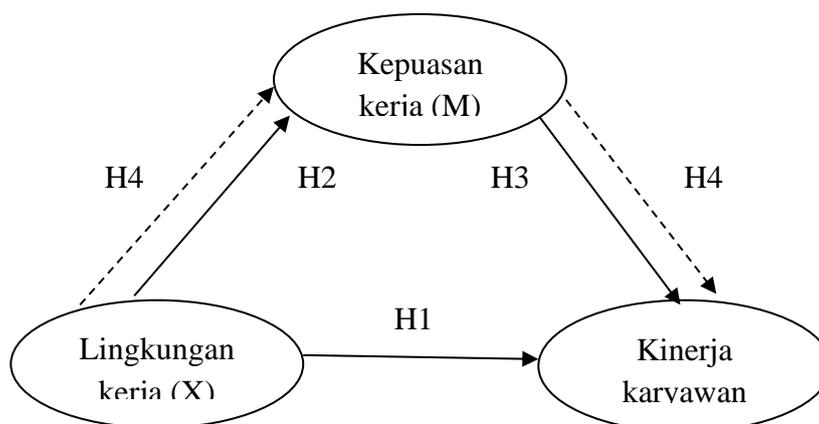
(2012) tentang pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori serta dukungan penelitian terdahulu menurut (Zain, 2019) maka dapat disajikan kerangka konseptual dari peneliti. Kinerja karyawan adalah seluruh hasil kemampuan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang sudah ditentukan. Salah satu faktor faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja adalah keadaan/ suasana di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal dan merasakan kepuasan saat bekerja. Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap kondisi atau sesuatu hal mengenai pekerjaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan penilaian masing-masing karyawan. Kepuasan kerja terjadi jika target dan kebutuhan individu sudah

terpenuhi. Hal tersebut menunjukkan jika lingkungan kerja dan kepuasan kerja didalam perusahaan baik berjalan dengan lancar maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya jika lingkungan kerja dan kepuasan kerja didalam perusahaan buruk tidak berjalan dengan lancar maka akan berpengaruh negatif pada karyawan.

Untuk memperjelas pelaksanaan penelitian dan untuk mempermudah pemahaman, maka dari itu diperlukan penjelasan suatu kerangka konseptual sebagai landasan dalam pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

Keterangan :

—————▶ : Pengaruh langsung

-----▶ : Pengaruh tidak langsung

2.2.6 Hipotesis

H1: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja .

H3: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

H4: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan sebagai variabel mediasi.