

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari menurut (Siagan, 2014).

Suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung atau mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan menurut (Sedarmayanti, 2013).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya, misalnya yaitu kebersihan lingkungan, penerangan dan lain-lain menurut (Sunyoto, 2012)

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan saat bekerja baik secara fisik maupun non fisik sehingga dapat

mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas. Walaupun lingkungan kerja menjadi faktor utama dalam bekerja tapi masih banyak perusahaan tidak dapat memperhatikan faktor tersebut sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Menurut (Sedarmayanti, 2012) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:
 - a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain
2. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan

atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:

a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah faham.

2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan sedarmayanti dalam(Katini, 2019)yang dapat memepengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Penerangan atau cahaya ditempat kerja

Cahaya penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu 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, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu: cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, cahaya setengah tidak langsung.

b. Temperature ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan tubuh. Menurut hasil dari penelitian, untuk berbagai tingkat temperature akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karna kemampuan beradaptasi pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

c. Kelembaban ditempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa di tanyakan dalam persentase, kelembaban ini berhubungan atau di pengaruhi oleh temperatur kelembaban kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

Suatu keadaan dengan temperature udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari

tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

d. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

e. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena 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 dilalukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat.

f. Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau – bau yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

g. Dekorasi ditempat kerja

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

h. Musik ditempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu - lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di perdengarkan di tempat kerja.

i. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

2.1.1.4 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. (Siagan, 2014) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu

1. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masingmasing.

2. Hubungan rekan kerja

setingkat Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

3. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan kerja

Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya menurut Sunyoto (2012). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap kerjanya. Hal ini akan nampak pada sikap positif dari para pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berbungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya menurut (Mangkunegara, 2013).

“kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis” menurut (Sutrisno, 2017)

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan merupakan suatu ungkapan perasaan baik perasaan positif maupun negatif yaitu berupa rasa senang maupun tidak senang seorang pegawai terhadap pekerjaannya.

2.1.2.2 Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut(Robbins, 2012)yaitu sebagai berikut:

1. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang masih dimiliki, menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik untuk betapa baik karyawan tersebut bekerja.

2. Imbalan yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang karyawan persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan penghargaan para karyawan. Bila upah dilihat sebagai adil yang di dasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan di hasilkan kepuasan.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan karyawan dalam mengerjakan tugas dengan baik.

4. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat.

5. Kesesuaian pribadi dengan pekerjaan

Pada hakekatnya adalah orang-orang yang tipe kepribadiannya kongkruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang para karyawan pilih sebisanya akan menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan karyawan tersebut.

2.1.2.3 Teori Kepuasan Kerja

Selain terdapat definisi dari kepuasan kerja ada juga beberapa ahli membuat teori-teori mengenai kepuasan kerja seseorang karyawan, bagaimana tingkat kepuasan seseorang dapat diukur dari beberapa teori yang telah diungkapkan oleh beberapa ahli tersebut. Menurut (Mangkunegara, 2013) ada beberapa teori-teori tentang kepuasan kerja yaitu:

a. Teori keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adams. Adapun komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *equity in equity*. Menurut teori ini, puas atau tidak puas karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan *input-outcome* karyawan lain. Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang dapat

menyebabkan dua kemungkinan, yaitu ketidak seimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding.

b. Teori perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang di rasakan karyawan.

c. Teori pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila karyawan mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan akan merasa tidak puas.

d. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kebutuhan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan di anggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan di jadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan merasa puas apabila hasil

kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

e. Teori Penghargaan (*Expectancy Theory*)

Teori penghargaan di kembangkan oleh Victor H. Vroom kemudian teori ini di perluas oleh Porter dan Lawyer. Pada buku Keith Davis, Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang menuntunnya. Selanjutnya Davis mengemukakan bahwa penghargaan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang di ikuti dengan hasil khusus.

f. Teori Dua Faktor Dari Herzberg

Teori dua faktor di kembangkan oleh Frederick Herzberg. Herzberg menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan (*maintanance factor*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*).

Berdasarkan teori kepuasan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa bukan hanya tergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, teteapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan, kelompok acuan tersebut

oleh karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya.

2.1.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Wibowo, 2012) ada beberapa faktor penentu bagi kepuasan kerja, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing.

2. Rekan kerja

Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

3. Pengawasan

Pengawasan merupakan proses untuk memastikan bahwa semua aktifitas yang terlaksana telah sesuai dengan apa yang sudah direncanakan. Selain itu sebagai pengawas harus bisa memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja karyawan.

4. Kesempatan promosi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

5. Gaji atau upah

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap karyawan dituntut memberikan kontribusi yang positif melalui kinerja yang baik dalam bekerja, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawan tersebut. ada beberapa pengertian menurut ahli.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan/ pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya menurut (A. P. Mangkunegara, 2011)

“Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu” (Kasmir, 2016)

Menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu aktivitas atau kegiatan yang dilakukan karyawan dalam sebuah perusahaan sesuai dengan tuntutan pekerjaan masing-masing yang telah ditentukan oleh pimpinan setiap bagian dalam perusahaan tersebut.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan. Misalnya:

- a. Kemampuan intelektualitas, kemampuan mental umum yang mendasari kemampuannya untuk mengatasi kerumitan kognitif.
- b. Disiplin kerja, kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
- c. Pengalaman kerja, pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.
- d. Kepuasan kerja, sikap emosional yang ditunjukkan dengan keadaan senang dengan pekerjaan yang sedang dijalani.
- e. Latar belakang pendidikan, dasar pembelajaran, keterampilan dan kebiasaan melalui pengajaran, pelatihan, dan penelitian.
- f. Motivasi karyawan, kemampuan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual.

Sedangkan faktor eksternal, merupakan faktor pendukung karyawan dalam bekerja yang berasal dari lingkungan. Misalnya:

- a. Gaya kepemimpinan, salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.
- b. Pengembangan karir, aktivitas kepegawaian yang membantu pegawaipegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi.
- c. Lingkungan kerja, suatu faktor yang langsung mempengaruhi rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.
- d. Pelatihan, pemenuhan kebutuhan keterampilan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menunjang pekerjaannya.
- e. Kompensasi, pengeluaran dan biaya bagi perusahaan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.
- f. Sistem manajemen yang terdapat di perusahaan, penerapan dari perusahaan, dalam prosedur yang digunakan untuk memastikan suatu perusahaan sudah memenuhi standar.

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Menurut PP No 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai sipil bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Objektif

Penilaian terhadap pencapaian kinerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh pandangan atau penilaian subjektif pribadi dari pejabat penilai kinerja PNS.

2. Terukur

Penilaian kinerja yang dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif

3. Akuntabel

Seluruh hasil penilaian kinerja harus dapat dipertanggung jawabkan kepada pejabat yang berwenang.

4. Partisipatif

Seluruh proses Penilaian Kinerja dengan melibatkan secara aktif antara pejabat penilai kinerja PNS dengan PNS yang dinilai.

5. Transparan

Seluruh proses dan hasil penilaian prestasi kerja bersifat terbuka dan tidak bersifat rahasia.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini menggunakan referensi penelitian - penelitian terdahulu yang sudah dilakukan sebelumnya. Berikut penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel penelitian	Metode Analisis	Hasil penelitian
1.	Pengaruh lingkungan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Politeknik Pariwisata Medan (Hutabarat et al., 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan 2. Kepuasan kerja 3. Kinerja pegawai 	Deskriptif kuantitatif	Hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang secara signifikan antara variable lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai Politeknik Pariwisata Medan.
2.	Pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Jago Diesel Surabaya (Hardhiansyah & Suprihadi, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan transformasional 2. Lingkungan kerja 3. Kepuasan kerja 4. Kinerja karyawan 	Metode Causal	Pengujian hipotesis ini menunjukkan variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan perusahaan.
3	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara (Suratman Hadi, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja non fisik 3. Kinerja karyawan 	Explanatory Research	Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

				Kinerja Karyawan.
4	Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian Perbendaharaan dan Mobilisasi Dana RSUP DR.SARDJITO (Tutuk Wahyu Widodo, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja 	Kuantitatif	Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian perbendaharaan dan mobilisasi dana RSUP Dr Sardjito.
5	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah 1 Jakarta (Katini, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. lingkungan kerja 2. kinerja pegawai 	Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi berpengaruh sebesar 43,56% terhadap kinerja pegawai dan 56,44% dipengaruhi oleh faktor lain.
6	Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Jaya	<ol style="list-style-type: none"> 1. kepuasan kerja 2. stress kerja 3. lingkungan kerja 4. kinerja kerja karyawan 	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menemukan bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh signifikan variabel kepuasan

	Abadi Makassar (Wiradirga & Arfah, 2020)			kerja, stress kejadian lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Jaya Abadi Makassar.
7	<i>Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance In Pt. Nesinak Industries</i> (Badrianto & Ekhsan, 2020)	1. lingkungan kerja 2. kepuasan kerja 3. kinerja karyawan	kuantitatif	Berdasarkan hasil uji t(parsial) dan f(simultan) penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan
8	<i>The Impact Of Leadership Style, Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance</i> (Nurul Qomariah Et Al., 2020)	1. gaya kepemimpinan 2. lingkungan kerja 3. kepuasan kerja 4. kinerja karyawan	kuantitatif	hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas terdapat beberapa perbedaan dan persamaan yang mendasar dari penelitian ini. Persamaan yang

dilakukan penelitian terdahulu yaitu sama-sama meneliti lingkungan kerja (X1), Kepuasan kerja (X2) dan kinerja Karyawan (Y). Sedangkan perbedaan pada penelitian terdahulu menggunakan variabel kepemimpinan transformasional, stress kerja dan leadership style. Perbedaan selanjut terletak pada tempat objek penelitian penelitian terdahulu menggunakan objek seperti Politeknik, Perseroan Terbatas, RSUD dan kantor pajak, sedangkan objek peneliti dapatkan bertempat pada instansi pemerintahan daerah yaitu Badan Kepegawaian Daerah (BKDPP) kabupaten Jombang.

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (Siagan, 2014). Lingkungan kerja yang baik harus dapat menunjang karyawan dalam melakukan aktifitas karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua macam yaitu Fisik (kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain) dan Non fisik (baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan) lingkungan kerja yang baik dapat mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas dengan baik.

Penelitian yang dilakukan (Suratman Hadi, 2019) membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara.

2.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya” menurut (Sunyoto 2012).kepuasan kerja dalam hal apapun sangat penting karena kecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tidak akan dapat tercapai apabila tanpa adanya kepuasan kerja karyawan. Selain itu apabila karyawan merasa puas dalam bekerja maka akan senantiasa bersikap positif dan mempunyai kreativitas yang tinggi. Sebagai imbalannya perusahaan memberikan gaji yang sesuai maupun membrikan penghargaan yang lain sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Tutuk Wahyu Widodo, 2018)menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kinerja karyawan bagian perbendaharaan dan mobilisasi dana RSUP Dr Sardjito.

2.4 Kerangka Konseptual

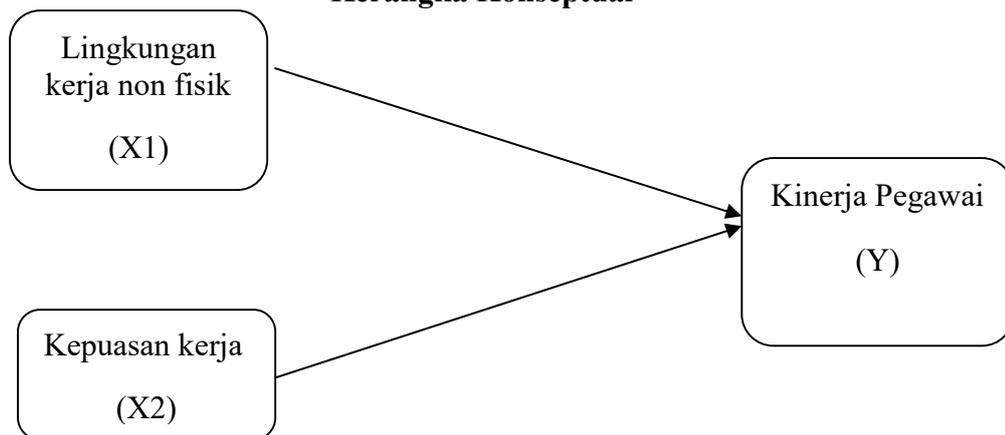
Berdasarkan pada tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu di atas, lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu faktor yang menjadi perhatian untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai. Jika lingkungan kerja non fisik dilingkungan instansi pemerintah baik dapat menjadikan pegawai untuk tetap berada diorganisasi, tetapi jika dalam organisasi kurang baik maka dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun.Lingkungan kerja non fisik yang tidak terlaksana dengan baik akan menimbulkan beberapa kendala

yang ada di organisasi. Tetapi jika dalam bekerja lingkungan yang baik akan membawa karyawannya untuk bekerja di perusahaan dapat merasakan kenyamanan karyawan, meningkatkan kinerja dari karyawan, menjadikan sikap karyawan juga merasakan lebih baik.

Kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena dengan mendapat kepuasan yang secara maksimal seperti gaji, rekan kerja promosi jabatan akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai karena mereka mendapatkan imbalan kepuasan atas apa yang mereka kerjakan selama ini. Dari uraian pemikiran diatas dapat diperjelas menggunakan kerangka konseptual dalam hal ini variabel yaitu pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kab. Jombang. Berikut gambar kerangka koseptual dibawah ini.

Gambar 2. 1

Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

Berdasarkan tujuan dan rumusan masalah yang ada, maka dalam penelitian ini penulis memeberikan hipotesis:

H_1 : Semakin tinggi lingkungan kerja non fisik maka semakin tinggi pula kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Jombang

H_2 : Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah pendidikan dan pelatihan Kabupaten Jombang