

BAB II

TINJAUAN PUSTKA

1.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak terlepas dari hasil penelitian terdahulu sebagai bahan pertimbangan dan referensi. Adapun penelitian yang dijadikan acuan tidak terlepas dari topik pembahasan yang diteliti oleh peneliti yakni mengenai lingkungan kerja fisik kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Perbandingan tersebut dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis Data	Simpulan
1	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Studi pada Karyawan PT Bali Age Surabaya. (Rakka Aditya Azharuddin, M. Djudi Mukzan, Yudha Prakasa 2019)	Lingkungan Kerja Fisik (X1) Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Kepuasan Kerja (Z) Kinerja Karyawan (Y)	Teknik sampel jenuh	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2	Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja	Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja Fisik (X2) Kepuasan Kerja (Y1)	Metode analisis jalur	1. Lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Kepemimpinan berpengaruh negatif

	sebagai variabel intervening. Studi kasus pada Banjarmasin Post Group. (Ahmad Firman Hakim 2018).	Kinerja Karyawan (Y2)		terhadap kepuasan kerja . 3. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. 4. Kepuasan kerja dapat menjadi mediasi antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.
3	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Di Kabupaten Banyumas (Aji Munandar 2019)	Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Guru (Y)	Analisis regresi	1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas.
4	Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Di PT PLN (PERSERO) Wilaya Suluttenggo. (Reinhard Rais, Dr Adolfinia, Luck Dotulong 2016)	Komitmen Organisasi (X1) Kepuasan Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda.	1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
5	The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and Its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts		Teknik analisis deskriptif, SPSS	1. Gaya kepemimpinan paling berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja . 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja . 3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja . 4. Kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel mediasi antara lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.2 Landasan Teori

2.2.1. Kinerja

1.2.1.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Definisi kinerja menurut Arif Ramdhani (2011;18) kinerja adalah kesediaan individu atau organisasi untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2014) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang diperbolehkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Hasibuan (2012: 94) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. 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 berbagai pengertian tentang kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan seluruh hasil kerja atau kemampuan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang sudah ditentukan di dalam organisasi. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

1.2.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut (Hasibuan, 2011) faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah yang berasal dari dalam diri karyawan. Misalnya :

1. Kemampuan intelektualitas, kemampuan mental umum yang mendasari kemampuannya untuk mengatasi kerumitan kognitif.
2. Disiplin kerja, kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
3. Pengalaman kerja, proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.
4. Kepuasan kerja, sikap emosional yang ditunjukkan dengan keadaan senang dengan pekerjaan yang sedang dijalani.
5. Latar belakang pendidikan, dasar pembelajaran, keterampilan, dan kebiasaan melalui pengajaran, pelatihan, dan penelitian.
6. Motivasi karyawan, kemauan 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 :

1. Gaya kepemimpinan, salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.
2. Pengembangan karir, aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi.
3. Lingkungan kerja, suatu faktor yang secara langsung mempengaruhi rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.
4. Pelatihan, pemenuhan kebutuhan keterampilan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menunjang pekerjaannya.

5. Kompensasi, pengeluaran dan biaya bagi perusahaan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.
6. Sistem manajemen yang terdapat di perusahaan, penerapan dari perusahaan, dalam prosedur yang digunakan untuk memastikan suatu perusahaan sudah memenuhi standar.

Menurut (Afandi:2018) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan seorang karyawan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja , kemampuan untuk meningkatkan kinerja.
4. Kompetensi, suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan pedoman dalam melakukan tanggung jawab
5. Fasilitas kerja, sesuatu yang menunjang pekerjaan karyawan yang disediakan oleh perusahaan.
6. Budaya kerja, suatu kebiasaan yang ada di perusahaan dan dilakukan secara berulang-ulang.
7. Kepemimpinan, sikap memimpin untuk pengarahan dan pengendalian karyawan.
8. Disiplin kerja, sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi.

1.2.1.3 Indikator Kinerja

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

1. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. 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. .
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. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan

2.2.2. Lingkungan Kerja

1.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Dimana suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, nyaman, sehat dan aman.

Pengertian lingkungan kerja fisik ialah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang secara langsung dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang ditugaskan kepadanya Menurut Afandi (2018 :2018). Menurut lingkungan kerja fisik ialah (Nitisemito dalam Faida 2019:108) ialah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka

akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja fisik Menurut (Sedarmayanti 2009) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan atau yang berada dekat dengan karyawan. Seperti meja, kursi, mesin, dan lain sebagainya.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

1.2.2.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

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

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun 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 adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

1.2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Berikut adalah faktor dari lingkungan kerja fisik menurut (Tohardi ; 2007) :

1. Kondisi penerangan di tempat kerja
2. Masalah kebisingan di tempat kerja
3. Peredaran udara di tempat kerja
4. Msalah perwarnaan di tempat kerja
5. Keadaan ruangan di tempat kerja

1.2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Indikator-indikator yang menjadi pengaruh lingkungan kerja fisik menurut (Sedarmayanti,2009) yaitu :

1. Penerangan atau Cahaya di Tempat kerja

Agar mendapat keselamatan dan kelancaran berkerja, cahaya atau penerangan sangat dibutuhkan karyawan. Oleh karena itu penerangan perlu diperhatikan agar adanya penerangan cahaya tidak terlalu gelap tetapi tidaak juga menyilaukan, karena penerangan yang terlalu gelap menyebabkan penglihatan menjadi kurang jelas akibatnya pekrjaan menjadi lambat, dan juga karyawan sering mengalami kesalahan dalam bekerja, hingga pada akhirnya menyebabkan kurangnya efisien dalam melaksanakan pekerjaan, dan tujuan perusahaan akan sulit tercapai

2. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

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 berbentuk tanaman di sekitar tempat kerja. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja

3. Kebisingan Tempat Kerja

Polusi yang cukup menyibukkan para ilmuwan atau pegawai dalam bekerja adalah karena adanya kebisingan, yaitu suara – suara yang keberadaannya tidak dikehendaki oleh telinga. Karena dalam waktu yang lama suara kebisingan tersebut dapat mengganggu ketenangan, merusak pendengaran, serta menyebabkan kesalahan dalam komunikasi. Bahkan beberapa penelitian menyebutkan bahwa kebisingan serius dapat menyebabkan kematian

4. Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja

Salah satu bentuk dari pencemaran udara adalah adanya bau – bau yang tidak sedap. Karena bau - bau yang tidak sedap tersebut dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Bahkan bau – bau yang tidak sedap apabila terjadi secara terus menerus dalam jangka waktu yang cukup lama akan mempengaruhi kepekaan dalam penciuman. Pemakaian air condition adalah salah satu cara untuk mengatasi bau – bau yang tidak nyaman dalam ruang kerja

5. Keamanan di Tempat Kerja

Keamanan dalam bekerja merupakan faktor yang perlu diciptakan dalam lingkungan kerja . Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

2.2.3. Kepuasan Kerja

1.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Sikap karyawan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen perusahaan adalah hal utama dalam praktik manajemen sumber daya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang di alami di dalam lingkungan kerjanya, dan seorang karyawan yang

menikmati pekerjaannya akan merasa aman. Menurut Handoko (2015: 193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. (Mathis dan Jackson, 2009) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja ialah dimana keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi pengalaman kerja seseorang dan ketidakpuasan muncul ketika harapan seseorang tidak dipenuhi. Hal ini sejalan dengan pendapat (Afandi : 2018) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Dari beberapa uraian pendapat ahli diatas dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

1.2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan atau kinerja perusahaan. Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Hasibuan : 20014) sebagai berikut :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Berat ringannya pekerjaan
3. Penempatan yang tepat sesuai keahlian
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
6. Peralatan yang menjangkau pelaksanaan pekerjaan
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

1.2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Berikut adalah indikator – indikator kepuasan kerja menurut (Afandi 2018) antara lain :

1. Pekerjaan, Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah, Jumlah bayaran yang di terima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi, Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Pengawasan, Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan kerja, teman interaksi dalam pelaksanaan kerja

1.3 Hubungan Antar Variabel

1.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Dan Kinerja Karyawan

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. Lingkungan kerja fisik adalah perihal fisik yang ada di dalam perusahaan lebih tepatnya sekitar tempat kerja, yang meliputi sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak, dan lain-lain. Lingkungan kerja fisik yaitu salah satu unsur yang harus dipergunakan perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, nyaman, tentram, dan tentu akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Lewa, 2005) terdapat hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan, dan bahwa lingkungan kerja diatur sedemikian rupa agar tercipta hubungan kerja yang baik dan mengikat antara

karyawan dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang menyenangkan, aman dan nyaman akan membuat para karyawan merasa aman dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan. Serta secara signifikan hasil produktivitas akan meningkat dan kinerja karyawan optimal. Sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak memadai, maka akan menimbulkan hasil kinerja menurun dan tidak optimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Norianggono, Hamid, & Ruhana, 2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

1.3.3 Hubungan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan

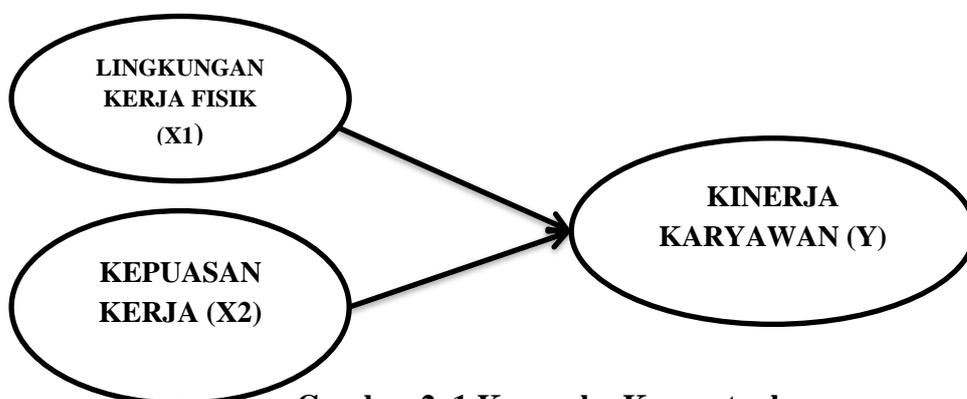
Menurut (Afandi, 2018) terdapat hubungan antara kepuasan dan kinerja, dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga karyawan yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja diakibatkan oleh adanya kinerja sehingga karyawan yang lebih produktif. Kepuasan kerja karyawan mengacu pada sikap umum setiap karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins, 2008). Pandangan setiap karyawan akan bervariasi dalam lingkungan organisasi terhadap pekerjaannya membuat mereka merasa puas atau tidak puas. Hal ini dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Seorang karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menyukai pekerjaannya secara menyeluruh dengan sepenuh hati. Dimana mereka akan diperlakukan seleyaknya dan percaya bahwa pekerjaan mempunyai banyak segi yang diinginkan. Apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka secara signifikan kinerja karyawan meningkat dan berpengaruh langsung. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Amalia, Suwendra, & Bagia, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

1.4 Kerangka Konseptual

Kinerja berperan penting dalam keefektifan sebuah perusahaan dan merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja yang optimal dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu lingkungan kerja fisik, yang mana pihak manajemen pun harus bisa menyediakan segala kebutuhan meliputi kondisi lingkungan dan kesediaannya terhadap jaminan karyawan.

Dalam hal ini pihak manajemen menyediakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk memudahkan kelangsungan proses produksi. Karena lingkungan berperan penting terhadap kinerja karyawan maka standarisasinya harus terpenuhi. Salah satunya lingkungan kerja fisik yang mendukung dalam kegiatan berlangsungnya pekerjaan karyawan. Selain lingkungan kerja fisik yang memadai, faktor lainnya adalah mengenai kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional dari individu karyawan, maka penting untuk membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang dibebankan.

Apabila karyawan merasa puas maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu sebaliknya apabila karyawan kurang puas maka kinerja karyawan akan menurun. Konsep ini dapat digambarkan dalam bentuk bagan kerangka konseptual atau model analisis, sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

1.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan yang belum teruji kebenarannya dan masih harus menjelaskan suatu fakta atau fenomena jawaban masalah penelitian, yang berdasarkan konsep teoritis yang perlu diuji secara empiris dan didukung dengan penelitian terdahulu. Hipotesis yang peneliti pergunakan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.