

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2013), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:94), Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan (Sukmawati, 2008), mengartikan kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari berbagai pengertian diatas mengenai kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam pekerjaannya demi tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:189), faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain:

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian merupakan salah satu komponen yang berpengaruh dalam kinerja karyawan. Kemampuan dan keahlian merupakan suatu keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan terhadap suatu pekerjaan.

2. Rancangan kerja

Rancangan kerja biasa digunakan perusahaan untuk mempermudah karyawan dalam mencapai tujuannya.

3. Kepribadian

Kepribadian merupakan karakter yang ada dalam diri masing-masing karyawan yang memiliki pengaruh terhadap kinerjanya. Jika karyawan memiliki kepribadian baik maka dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik pula.

4. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan semangat bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika karyawan merasa termotivasi maka akan menghasilkan kinerja yang bagus.

5. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sikap atau perilaku seorang pimpinan dalam mengelola perusahaannya, serta memerintah karyawannya untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

6. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang dimiliki oleh seorang atasan untuk mengatur semua bawahannya.

7. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan pemberlakuan peraturan norma-norma yang diterapkan dalam organisasi. Dengan berlakunya peraturan yang diterapkan maka seluruh anggota didalam perusahaan tersebut harus mematuhi.

8. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang pekerja mengenai kesesuaian pekerjaannya dengan hasil yang ia peroleh. Karyawan akan merasa puas jika mereka merasakan keadilan selama ia bekerja yang bisa membuat meningkatnya kinerja yang dimilikinya. Begitupun sebaliknya, jika karyawan tidak merasa puas maka menyebabkan kinerjanya menurun.

9. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan situasi atau kondisi yang berhubungan dengan tempat dimana karyawan bekerja, bisa membawa pengaruh positif maupun negatif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif jika lingkungan kerja memadai maka bisa menumbuhkan rasa nyaman dalam bekerja, semangat dalam bekerja, dan memotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengaruh negatif yang diperoleh jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan cenderung bermalasan dalam mengerjakan pekerjaannya dan dapat membuat kinerja karyawan menurun.

10. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan yang diberikan oleh seorang karyawan kepada perusahaan tempat ia bekerja. Karyawan akan bersungguh-sungguh bekerja jika memiliki ikatan yang kuat dengan perusahaannya.

11. Komitmen

Komitmen merupakan keterikatan perjanjian yang telah dibuat antara seorang karyawan dengan perusahaan. Semakin kuat komitmen karyawan, semakin termotivasi mereka untuk meningkatkan kinerjanya.

12. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan mematuhi serta menjalankan segala peraturan kerja yang ada dalam perusahaan.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016), Adapun lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu, antara lain:

1. Kualitas, hasil dari kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap suatu produk, atau hasil kinerja yang diberikan sangat bagus sehingga mampu menciptakan kualitas yang baik.
2. Kuantitas, merupakan jumlah hasil produk yang telah diselesaikan oleh para karyawan.
3. Ketepatan Waktu, para karyawan mampu memberikan hasil yang bagus dengan tepat waktu dan sesuai dengan target waktu yang ditentukan.
4. Efektivitas, merupakan pencapaian yang diberikan karyawan, untuk tercapainya suatu tujuan dari perusahaan itu sendiri.
5. Kemandirian, yaitu tanggung jawab atau kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.1.4 Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan

Menurut Ananda (2021), ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Memenuhi Hak Karyawan, dalam hal ini perusahaan bisa memenuhi hak karyawan yang meliputi gaji, beberapa tunjangan, bebas berpendapat, dll.
2. Memberikan *Reward* dan *Punishment*, dalam hal ini perusahaan bisa memberikan *reward* kepada karyawan yang memiliki kinerja bagus sebagai bentuk apresiasi atas hasil kerja yang dicapai.
3. Transparansi dalam Penilaian Kinerja, dalam hal ini seorang HRD harus melakukan penilaian kerja terhadap semua karyawan agar mengetahui perkembangan kinerja masing-masing karyawannya.
4. Memberikan *Training* atau Pelatihan, dalam hal ini perusahaan harus sering mengadakan pelatihan kepada semua karyawan agar *skill* yang dimiliki karyawan akan bertambah.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Menurut Busro (2017:304) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang ada didalam lingkungan organisasi, lingkungan sosial, dan lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkelanjutan. Sedangkan

Potu (2013), mengatakan lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja adalah lingkungan yang ada disekitar tempat kerja karyawan, dalam hal ini berupa tempat fisik yang terdiri dari meja, kursi serta peralatan kerja lainnya (Lewa dan Subowo, 2005).

Dari beberapa penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwasannya lingkungan kerja merupakan suasana tempat kerja yang dapat mempengaruhi kelancaran pekerjaan karyawan.

2.1.2.1 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2011:26), lingkungan kerja sendiri dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan situasi suasana kerja, tata letak tempat kerja hingga peralatan kerja yang dibutuhkan untuk menunjang keberlangsungan jalannya perusahaan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan hubungan interaksi antar karyawan kantor ataupun atasan dengan bawahan yang bisa memicu karyawan tersebut untuk tetap merasakan kenyamanan dalam lingkungan kerja, karena menjalin komunikasi yang baik lebih diperlukan.

2.1.2.2 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (Rahmawanti, dkk. 2014) yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik ialah segala bentuk fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Afandi (2018), mengatakan lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang secara langsung dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang ditugaskan kepadanya. Lingkungan kerja fisik adalah suatu kawasan dalam suasana organisasi yang ditata sedemikian rupa sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Amir, 2010).

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwasannya lingkungan kerja fisik merupakan kondisi tempat kerja yang ada disekitar karyawan yang mampu menunjang penyelesaian pekerjaan. Lingkungan kerja fisik sendiri meliputi tata ruang yang nyaman, fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan, kelengkapan peralatan yang ada.

2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:27), berikut indikator-indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Penerangan

Suasana ruang kerja diukur dengan penerangan cahaya lampu yang ada diruangan. Penerangan dengan cahaya yang

terlalu silau hanya dapat mengganggu penglihatan mata yang sangat tajam. Penerangan cahaya yang gelap juga tidak baik untuk kesehatan mata. Jadi agar pencahayaan tidak mengganggu aktivitas kerja karyawan sebaiknya ciptakan cahaya penerangan yang sesuai dengan suasana ruang kantor.

2. Sirkulasi Udara Tempat Kerja

Sirkulasi udara dalam lingkungan kerja kantor harus diperhatikan, karena dengan adanya udara kantor yang bersih dan sejuk mampu membuat karyawan merasa nyaman untuk bekerja di ruang kerja tersebut. Begitupun sebaliknya, jika udara yang masuk kotor (bau bahan kimia) hanya akan membahayakan pernafasan karyawan dan karyawan akan merasa terganggu dengan adanya udara yang kotor tersebut.

3. Keamanan ditempat Kerja

Keamanan ditempat kerja harus tetap ditegaskan dalam lingkungan kerja, karena dengan tempat kerja yang menjamin keamanan seorang karyawan berdampak pula terhadap kinerja yang dihasilkan.

4. Suara Bising

Suara bising cenderung sangat mempengaruhi karyawan yang sedang bekerja. Suara-suara yang tidak tau dari mana asalnya akan tetapi sangat mengganggu ketenangan karyawan sehingga kehilangan tingkat konsentrasinya.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2013:117), kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Robbins (2016), mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya, sikap individu bisa menyangkut puas atau tidak puas pada seluruh dimensi dari pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja (Hasibuan, 2011).

Dari pernyataan diatas mengenai kepuasan kerja, dapat penulis simpulkan bahwasannya kepuasan kerja ialah keadaan emosional individu dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan apa yang ia rasakan. Jika seorang pekerja merasa puas dengan apa yang diterimanya maka akan maksimal dalam bekerja. Begitupun sebaliknya, jika seorang pekerja merasa kurang puas atas apa yang sudah ia terima maka akan menurun kinerjanya.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2011:80) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Psikologis, Faktor ini berhubungan dengan kondisi kejiwaan seorang pekerja. Misalnya, ketentraman dalam bekerja, keterampilan, sikap dalam kerja.
2. Faktor Sosial, Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial yang dilakukan secara langsung antara sesama karyawan, ataupun dengan atasannya.
3. Faktor Fisik, Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik seorang karyawan. Misalnya, jenis pekerjaan, kondisi tempat kerja, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, umur, dan kondisi kesehatan karyawan.
4. Faktor Finansial, faktor ini biasanya berhubungan dengan jaminan kesejahteraan seorang karyawan. Misalnya upah/gaji, tunjangan, jaminan sosial, dan fasilitas yang diberikan.

2.1.3.3 Teori Kepuasan Kerja

1. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Adam dalam Gibson et al (1997), teori ini berprinsip bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan

keadilan atau tidak atas situasi atau factor tertentu atas pekerjaan mereka.

2. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Mc.Clelland dalam Wijono (2010), dengan menjelaskan bahwa teori ini menunjukkan apabila kebutuhan seseorang mendesak, maka kebutuhan itu akan menjadi motivasi untuk berusaha keras agar terpenuhinya kebutuhan tersebut. Dalam teori kepuasan kerja ini karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas jika mendapatkan apa yang dibutuhkan.

3. *Discrepancy Theory*

Teori ini dikembangkan oleh Porter (Lenny, 2012:66) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perbandingan antara harapan dengan kenyataan. Menurut Locke (Lenny, 2012:66), seorang karyawan akan puas apabila kondisi sesungguhnya sesuai dengan harapan yang diinginkannya.

2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015), menyatakan ada 5 indikator dari kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan merupakan indikator penting yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang karyawan rasakan. Karyawan bisa dibilang nyaman dalam bekerja jika isi pekerjaan tersebut tidak memberatkan karyawan dalam bekerja dan justru memuaskan karyawan untuk bekerja.

2. Gaji

Gaji merupakan upah yang dibayarkan oleh perusahaan atau Lembaga kepada pekerja atas apa yang sudah ia kerjakan. Karyawan akan merasa puas dalam pekerjaannya apabila bayaran yang diterimanya sesuai dengan kinerja kerja yang telah diberikan.

3. Promosi

Promosi merupakan kesempatan mendapatkan perpindahan posisi kerja ketingkat yang lebih tinggi dari sebelumnya yang diterima oleh karyawan.

4. Pengawasan

Pengawasan merupakan proses pengamatan yang dilakukan oleh seorang atasan dengan upaya memastikan bahwa kegiatan perusahaan dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

5. Rekan Kerja

Rekan kerja merupakan seseorang yang memiliki posisi kerja yang sama dalam suatu perusahaan. Jika sesama rekan

kerja merasa senang dan berinteraksi dengan baik dalam melakukan pekerjaan maka dapat mendorong kepuasan kerja yang dirasakan seorang karyawan.

2.2 Review Hasil Penelitian Terdahulu

Review penelitian terdahulu merupakan mengkaji ulang hasil dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya sebagai saranan acuan bagi penulis dalam melakukan penelitian selanjutnya serta memperluas pengetahuan dalam teori-teori yang ada. Dengan mengacu pada penelitian terdahulu, untuk memperkaya bahan penelitian.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis, Tahun Terbit	Judul Penelitian	Variable Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Helen Kristin (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. EKAWARNA KURNIA	Variabel Independen: Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2). Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Rizal Nabawi (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja , Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan	Variabel Independen: Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Beban Kerja (X3). Variabel Dependen:	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Hasil penelitian ini secara parsial yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum

		Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.	Kinerja Pegawai (Y)		dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. 2. Hasil penelitian secara simultan yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
3	Yucinda Chresstela Prasidya Norianggono, Djamhur Hamid, Ika Ruhana (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik , dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)	Variabel Independen: Lingkungan Kerja Fisik (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2). Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan dan pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. 2. Variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. 3. Secara simultan, lingkungan kerja fisik dan non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Kholifatul Musfiroh P.P.S, (2021).	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap	Variabel Independen: Lingkungan Kerja Fisik (X1),	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Dari hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja

		Kinerja Karyawan Pada KSP Mitra Jaya	Kepuasan Kerja (X2). Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)		fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kepuasan kerja mampu memberi dampak pada kinerja pegawai.
5	Garry Surya Changgria wan. (2017).	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di <i>One Way Production</i>	Variabel Independen: Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Metode Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6	Anis Eliyana, Syamsul Ma'arif, Muzakki. (2019).	<i>Job Satisfaction and Organizational Commitment Effect in The Transformational Leadership Towards Employee Performance.</i>	Variabel Independen: Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2). Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. 2. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
7	Fahriani Astuti Sitepu, Ritha F Dalimunthe, Beby Karina Fawzee Sembiring. (2020)	<i>Effect of Physical Work Environment and Non-Environment on Employee Performance through Job Satisfaction at PT. MNC Sky Vision Tbk Medan.</i>	Variabel Independen: Lingkungan Kerja Fisik (X1), Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2). Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y). Variabel Mediasi: Kepuasan Kerja (Z).	Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	1. Lingkungan kerja fisik dan non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Lingkungan kerja fisik dan non-fisik

					berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Syutrika Vergie Rorong (2016)	<i>The Impact of Physical Work Environment Toward Employee Performance at PT. Bank Negara Indonesia Manado Regional Office</i>	Variabel Independen: Lingkungan Kerja Fisik (X) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil dari penelitian menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Penelitian Terdahulu dan Data Diolah (2022)

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2011), seorang pegawai akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga tercapai hasil yang optimal, jika didukung oleh lingkungan kerja yang sesuai. Lingkungan kerja fisik merupakan suasana tempat kerja yang mana berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam bekerja agar karyawan tersebut merasakan rasa nyaman, tentram, dan aman selama bekerja sehingga kinerja yang diberikan dapat maksimal pelaksanaan kerja akan berjalan lancar apabila didukung dengan lingkungan kerja yang bersih dan beratur. Sebaliknya, jika lingkungan sekitar terasa kotor atau tidak memadai maka mempengaruhi hasil kerja karyawan yang mengakibatkan efektivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian

yang dilakukan oleh (Musfiroh, 2021), menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.2 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018), terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja, dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga karyawan yang puas menjadi produktif. Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan merupakan suatu hubungan yang saling berkaitan. Seorang karyawan memiliki kinerja yang bagus jika seorang karyawan tersebut merasa puas terhadap semua fasilitas yang diberikan.

Kepuasan kerja biasa berasal dalam diri karyawan yang dipengaruhi oleh suasana keadaan kerja atau faktor lain seperti upah yang diberikan tidak sepadan dengan hasil kinerja yang karyawan berikan. Kepuasan kerja seorang karyawan dapat menentukan hasil kinerja yang diberikan. Dengan adanya kepuasan kerja, maka akan berpengaruh langsung dengan pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diteliti oleh (Kristin, 2020), membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

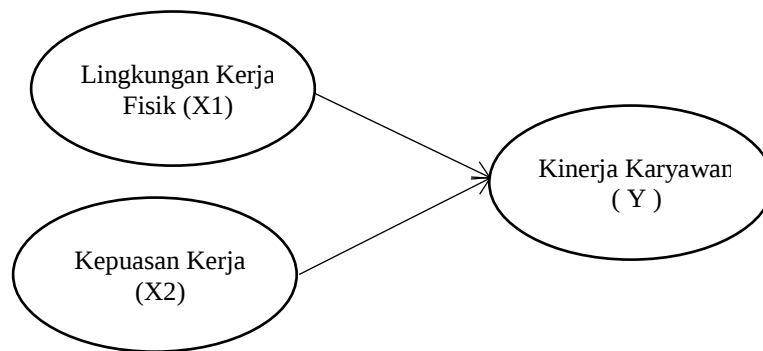
2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual menurut Sugiyono, (2014) adalah suatu hubungan yang akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu, antara variabel independent dengan variabel dependen yang akan di

amati atau di ukur melalui penelitian yang akan dilaksanakan. Tujuan dari adanya kerangka konseptual adalah untuk mempermudah penulis menggambarkan pengaruh hubungan yang disebabkan oleh variabel *independent* (bebas) dengan variabel *dependen* (terikat).

Kinerja karyawan merupakan bagian terpenting dalam berjalannya operasional perusahaan. Dengan kinerja yang maksimal mampu memberi hasil kualitas produk yang sesuai keinginan perusahaan dan kuantitas jumlah yang diperoleh mampu memenuhi target produksi. Kinerja juga mempunyai faktor yang bisa mempengaruhinya, yaitu lingkungan kerja fisik yang tanpa disadari memiliki pengaruh besar dalam perusahaan. Keadaan Lingkungan kerja fisik yang memadai dan kondusif sangat dibutuhkan untuk kelancaran kerja karyawan.

Selain dari lingkungan kerja fisik yang menjadi faktor mempengaruhi kinerja karyawan, ada faktor lainnya yang juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu faktor kepuasan kerja. Kinerja karyawan akan stabil atau bahkan cenderung meningkat jika karyawan tersebut merasakan kepuasan dalam bekerja selama ia melaksanakan pekerjaan di dalam perusahaan. Karyawan merasa puas atau tidak dapat dilihat dari beberapa indikator yang ada. Dengan demikian, maka konsep ini dapat digambarkan dalam bentuk bagan kerangka konseptual dibawah ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Menurut (Suryaningsih, 2018) mengatakan hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis merupakan dugaan yang dibuat sebagai acuan penelitian yang akan diuji dalam penelitian ini secara sistematis.

Mengacu pada kajian teori diatas, maka hipotesis yang penulis gunakan dalam penelitian berikut ini adalah, sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H2: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).