

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan antara lain :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Muhamad Farih (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada RSUD Kabupaten Konawe Kepulauan	Lingkungan Kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) Dan kinerja Karyawan (Y)	Menggunakan skala pengukuran berjenis <i>Likert scale</i> dengan menggunakan alat analisis regresi	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
2	Bezaliel R. Narasiang (2023) Analisis Pengaruh Faktor-faktor Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Kota Manado	Lingkungan Kerja dan Kinerja	Menggunakan skala pengukuran berjenis <i>Likert scale</i> dengan menggunakan alat analisis regresi	fisik lingkungan kerja (X1) dan non-fisik lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y)
3	Cindy Wijaya (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Restoran	Lingkungan Kerja Fisik (X1) Non-Fisik (X2) Kinerja Karyawan (Y) Dan Kepuasan Kerja (M)	<i>Path analisis</i>	ingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan lingkungan kerja

	Heritage Of Handayani Sidoarjo			fisik dan non-fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Poppy Jelia Anggrainii (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kayuagung	Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Perawat	Menggunakan skala pengukuran berjenis <i>Likert scale</i> dengan menggunakan alat analisis regresi	lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
5	Roziana Shaari (2022) A Study of The Influence of Physical Work Environments on Employee Performance	Physical Work Environments (X) Employee Performance (Y)	Regresi linier	the chosen company had positive perceptions about the physical work environment in their workplace which indirectly proves that the company provides them with a comfortable workplace to work in, which results in better performance
6	Vanny Rahmayeni (2023) Pengaruh Beban Kerja,	Beban Kerja (X1) Lingkungan	Regresi linier	terdapat pengaruh antara beban kerja

	Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Unit Gizi Rs Awal Bros Pekanbaru	Kerja Fisik (X2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) Kinerja karyawan (Y)		terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7	Mubarok, Ahmad Husain (2023) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Instalasi Gizi Di Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan.	Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi linier	Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Instalasi Gizi Di Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan.
8	Mutia Zulfah (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Instalasi Farmasi RS Suaka Insan Banjarmasin	Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja	Regresi linier	tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan
9	Irenawati (2020) Hubungan Kepuasan Kerja Karyawan (Perawat) Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Marinir Cilandak	Kepuasan Kerja Karyawan (Perawat) Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi	Kepuasan tidak berpengaruh terhadap p kinerja karyawan karena RS. Marinir
10	Stanley dan Marcus Remiasa (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan sebagai variabel mediasi Pada Toko Emas di Pasar Atom	Lingkungan Kerja Fisik (X1) Non Fisik (X2) Karyawan Kinerja (Y)	Metode kuantitatif melalui pemberian Kuisisioner	lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan melalui kreativitas karyawan dan lingkungan kerja non fisik mempengaruhi secara signifikan

	Surabaya			kinerja karyawan melalui kreativitas karyawan
--	----------	--	--	---

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kinerja

2.2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Sedarmayanti, 2019), kinerja atau *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja disuatu organisasi merupakan hal penting. Suwatno dan Priansa (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan *performance* atau unjuk kinerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.

Mangkunegara (2019) mengatakan“Kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari teori-teori di atas maka dapat kita ketahui bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan dari karyawan dalam mencapai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan tersebut untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi suatu

organisasi. Maka dari itu peneliti mengambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja adalah sebuah hasil kerja dari seorang karyawan dalam sebuah proses atau pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian sebuah organisasi tertentu.

2.2.1.2 Faktor – Faktor Kinerja

Wirawan (2020), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Faktor internal pegawai

yaitu segala perwatakan yang dimiliki pegawai, dan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas pegawai terhadap pekerjaannya, misalnya stress kerja.

2. Faktor lingkungan internal organisasi

yaitu bentuk sumbangsih organisasi dalam mendukung pegawai melaksanakan tugas pekerjaannya, dengan bantuan positif dari organisasi menjadikan pegawai memiliki kinerja yang memuaskan.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi

yaitu segala kondisi lingkungan sekitar, yang tidak berasal dari rencana dasar organisasi, yang mampu mempengaruhi kehidupan keseharian pegawai, hingga berdampak pada kinerja mereka, misalnya beban pekerjaan.

Menurut Kasmir (2018), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi

kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Displin kerja.

2.2.1.3 Dimensi Kinerja

Menurut Koopmans et al., (2014: 4) Kinerja karyawan diukur dengan beberapa dimensi yang diadopsi dari (Dwiliesanti & Yudiarso, 2022), dimensi dibagi menjadi tiga jenis yaitu :

1. *Task Performance* (kinerja tugas)

Task performance mengacu pada kemahiran karyawan dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan utama.

2. *Contextual Performance* (kinerja kontekstual)

Contextual performance mengacu pada perilaku karyawan yang mendukung lingkungan organisasi, sosial, dan psikologis dimana tugas-tugas pekerjaan utama dilakukan.

3. *Counterproductive work behavior* (Perilaku kerja tidak produktif)

Counterproductive work behavior mengacu pada perilaku yang berbahaya bagi kesejahteraan organisasi.

2.2.1.4 Indikator Kinerja

Ada banyak indikator yang digunakan oleh para ahli untuk mengukur kinerja yang berbeda untuk tiap kondisi organisasi pada RS UNIPDU, kinerja karyawan dibedakan untuk karyawan medis dan non medis. Indikator kinerja karyawan non medis menggunakan peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2019 sebagai berikut :

1. Tanggung jawab; kesanggupan menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukan
2. Ketaatan; Kesanggupan untuk mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku berkaitan dengan tugas dan fungsinya, Mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasannya serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditentukan
3. Kejujuran; Ketulusan dalam melaksanakan tugas
4. Kerjasama; Mampu bekerjasama secara tim dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan untuk mencapai hasil yang optima

5. Prakarsa; Kemampuan untuk mengambil inisiatif dalam melaksanakan tugas dan keberanian dalam mengambil keputusan

2.2.2 Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito 2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut (Simanjuntak, 2019) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana, 2018) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan

Menurut (Sedarmayanti 2019) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2019) lingkungan kerja *non* fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Miftahuljannah (2018) Lingkungan kerja *non* fisik adalah lingkungan yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, namun dapat dirasakan oleh pegawai yang bekerja dilingkungan tersebut.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja *non* fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat *non* fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera. Akan tetapi, lingkungan kerja *non* fisik ini dapat dirasakan oleh karyawan melalui hubungan-hubungan sesama rekan kerja, hubungan antar karyawan dengan atasan, ataupun hubungan atasan dengan bawahan

2.2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Siagian (2014) mengemukakan indikator lingkungan kerja *non* fisik, yaitu :

1. Hubungan Rekan Kerja Setingkat
2. Hubungan Atasan Dengan Bawahan
3. Kerjasama Antar Pegawai.

2.2.3 Kepuasan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan 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. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Menurut Robbins, S. P., & Judge (2021), “mengemukakan kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”..

Sutrisno (2019), “mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut maka kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang melibatkan aspek-aspek dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan dimana ia bekerja yang bersifat positif mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

2.2.3.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena kepuasan yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, banyak faktor-faktor yang memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

Menurut Sutrisno (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kesempatan untuk maju
- b. Keamanan kerja
- c. Gaji
- d. Perusahaan dan manajemen
- e. Pengawasan
- f. Faktor intrinsik dari pekerjaan
- g. Kondisi kerja
- h. Aspek sosial dalam pekerjaan
- i. Komunikasi
- j. Fasilitas

2.2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Spector, 1985) mengidentifikasi indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Salary (gaji)

Aspek ini mengukur kepuasan karyawan sehubungan dengan gaji yang diterima dan adanya kenaikan gaji. Imbalan yang diberikan kepada karyawan tetap atau kontrak dalam periode tertentu, misalnya bulanan.

2. Promotion (promosi)

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapat promosi. Kebijaksanaan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi. Promosi dapat berupa kebijakan dan kesempatan.

3. Supervision (peran atasan)

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan (employee centered), daripada bekerja pada atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan (job centered).

4. Benefits (tunjangan)

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.

Tunjangan ini dapat berupa tunjangan transportasi, kesehatan, tunjangan anak dll.

5. Contingent rewards (penghargaan)

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Spector (1997) berpendapat bahwa setiap individu ingin usaha kerja keras dan pengabdian yang dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan uang semestinya. Penghargaan ini berupa bonus, hadiah, pengakuan, dan sertifikat.

6. Operating procedures (SOP)

Aspek yang mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja. Operating procedures berupa visi-misi perusahaan dan tujuan perusahaan.

7. Co-workers (rekan kerja)

Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Misalnya, rekan kerja yang menyenangkan hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi. Komunikasi rekan kerja, perlakuan antar karyawan, suasana bekerja

8. Nature of work (pekerjaan itu sendiri)

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Beberapa literatur telah mendefinisikan ciri-ciri pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja, antara lain kesempatan rekreasi dan variasi tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, job enrichment dan kompleksitas kerja sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nurani.

9. Communication (komunikasi)

Berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang terjalin lancar dalam suatu perusahaan, karyawan menjadi lebih paham terhadap tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan segala sesuatu yang terjadi di dalam perusahaan. Komunikasi ini berupa, komunikasi rekan kerja, komunikasi atasan

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja

Menurut kasmir (2018), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain lingkungan kerja non fisik yaitu Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan , Budaya organisasi , Kepuasan kerja , Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, Loyalitas, Komitmen, Displin kerja.

Menurut Sedarmayanti (2019), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan

dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan

Menurut Nitisemito (2020) perusahaan hendaknya harus dapat mencerminkan kondisi lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan dan kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Pendapat para ahli diatas, sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mohammad Fari (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Rsud Kabupaten Konawe Kepulauan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Dan penelitian Bezaluel R. Narasiang (2023) Analisis Pengaruh Faktor-faktor Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Kota Manado menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan non-fisik lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y)

Namun pendapat berbeda dikemukakan oleh Mutia Zulfah (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Instalasi Farmasi RS Suaka Insan Banjarmasin yang menunjukkan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh antara

lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan sedangkan penelitian Vanny Rahmayeni (2023) Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Unit Gizi Rs Awal Bros Pekanbaru menunjukkan hasil terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Kasmir (2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kepuasan kerja. Sutrisno (2019) mengumumkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh karyawan baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para karyawannya (Luthans, 2016).

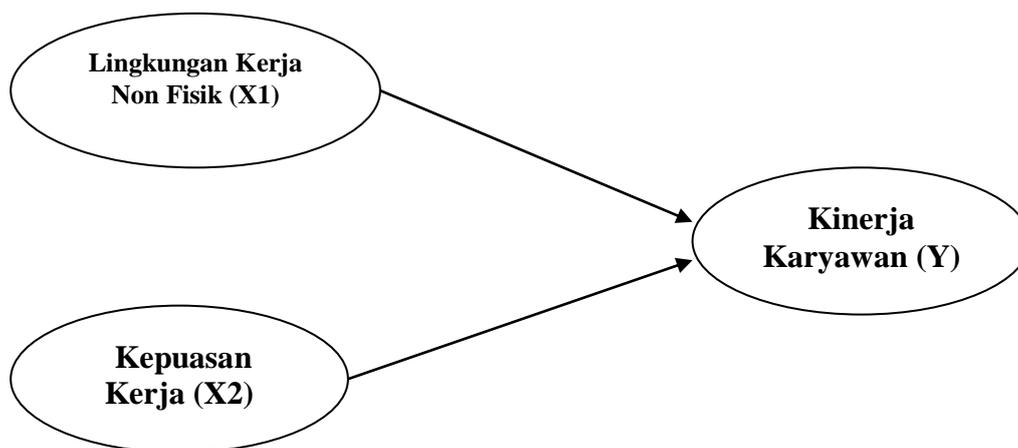
Pendapat para ahli diatas sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Poppy Jelia Anggrainii (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kayuagung. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Mubarak, Ahmad Husain (2023) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Instalasi Gizi Di Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Instalasi Gizi Di Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan.

Namun pendapat berbeda dikemukakan oleh Mutia Zulfah (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Instalasi Farmasi RS Suaka Insan Banjarmasin. Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan sedangkan Irenawati (2020) Hubungan Kepuasan Kerja Karyawan (Perawat) Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Marindir Cilandak. Kepuasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena RS. Marindir

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas mengenai teori-teori maka penulis membuat hipotesis bahwa ini :

H1 : lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang

H2 : kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah
Sakit Unipdu Medika Jombang.