

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja

Menurut Robbins dalam Permadi et al., (2018), kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Hasibuan dalam Hanifah (2016) mengidentifikasi kinerja (prestasi kerja) sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara dalam Hanifah (2016) mengidentifikasikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, kinerja dijabarkan sebagai stratifikasi atau penilaian suatu pekerjaan dipandang seberapa tinggi tingkat pencapaian hasil atas tujuan yang ditetapkan. Apabila seorang karyawan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menyelesaikan kewajiban pekerjaan maka karyawan tersebut akan disukai oleh atasannya ketika mengetahuinya.

b. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam Lie (2018) terdapat 5 indikator – indikator kriteria pengukur kinerja karyawan yaitu:

- a. Kualitas kerja, yaitu pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas kerja, yaitu kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, yaitu tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas kerja, yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, yaitu tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2. Kepuasan Kerja

a. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Khan (2016) terdapat teori-teori mengenai kepuasan kerja sebagai berikut:

1. *Equity Theory*

Teori ekuitas mengatakan bahwa karyawan menimbang apa yang mereka masukkan ke dalam situasi kerja (input) terhadap apa yang mereka dapatkan darinya (hasil) dan kemudian membandingkan rasio input-hasil mereka dengan rasio input-hasil dari orang lain yang relevan. Jika mereka menganggap rasio mereka sama dengan rasio orang lain yang relevan dengan siapa mereka membandingkan diri mereka sendiri. Melanjutkan melalui siklus motivasi menunjukkan bahwa kinerja tinggi mengarah pada penerimaan penghargaan, baik intrinsik maupun ekstrinsik, yang mengarah pada peningkatan kepuasan karyawan ketika penghargaan tersebut dihargai oleh karyawan dan dianggap adil.

2. *Expectancy Theory*

Victor H. Vroom berpendapat bahwa orang akan termotivasi untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan jika mereka percaya pada nilai tujuan tersebut dan jika mereka dapat melihat (kemungkinan) bahwa apa yang mereka lakukan akan membantu mereka dalam mencapainya. Teori Vroom dicirikan dengan tiga variabel utama: *valance*, *expectancy*, dan *instrumentality*. Misalnya, seseorang akan

termotivasi (kekuatan atau usaha motivasi) menuju kinerja yang unggul (keluaran tingkat pertama) untuk mewujudkan promosi. Teori ini menjelaskan bahwa motivasi adalah produk dari tiga faktor: seberapa besar seseorang menginginkan imbalan (kelayakan), satu perkiraan kemungkinan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang berhasil (harapan), dan satu perkiraan bahwa kinerja akan menghasilkan dan menerima penghargaan (perantara), yang dijelaskan sebagai 'Valance × Harapan × Instrumentalitas = Motivasi'.

3. *Porter/Lawler Expectancy Model*

Porter dan Lawler menunjukkan bahwa usaha tidak langsung mengarah pada kinerja. Hal ini dimoderasi oleh kemampuan, sifat, dan persepsi peran. Demikian pula, kepuasan tidak bergantung pada kinerja bukan ditentukan oleh kemungkinan menerima penghargaan yang adil. Model motivasi Porter-Lawler menunjukkan bahwa motivasi bergantung pada beberapa faktor kognitif yang saling terkait, misalnya, usaha berasal dari peluang usaha-penghargaan yang dirasakan sebelum dimulai. Namun, sebelum upaya ini diubah menjadi kinerja, kemampuan dan sifat ditambah persepsi peran memberikan efek moderasi pada upaya nyata yang diinvestasikan untuk kinerja. Akhirnya penghargaan yang dirasakan adil, yang menentukan kepuasan kerja.

4. *Goal-Setting Theory*

Edwin Locke berpendapat bahwa niat, yang dinyatakan sebagai tujuan, dapat menjadi sumber utama motivasi dan kepuasan kerja.

Beberapa tujuan spesifik mengarah pada peningkatan kinerja. Misalnya, tujuan yang sulit ketika diterima menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tujuan yang mudah dan umpan balik mengarah ke yang lebih tinggi kinerja daripada tidak ada umpan balik. Demikian pula, tujuan sulit spesifik menghasilkan tingkat keluaran yang lebih tinggi daripada tujuan umum untuk melakukan yang terbaik. Lebih dari itu, ketika mereka mendapatkan umpan balik dalam mencapai tujuan mereka karena umpan balik membantu untuk mengidentifikasi perbedaan antara apa yang telah mereka lakukan dan apa yang ingin mereka lakukan. Studi pengujian teori penetapan tujuan telah menunjukkan keunggulan spesifik, tujuan menantang dengan umpan balik, sebagai kekuatan motivasi.

5. *Job Characteristics Theory*

Hackman dan Oldham berpendapat bahwa hasil desain ulang pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa moderator. Yang menonjol di antara para moderator ini adalah perbedaan sejauh mana berbagai individu atau karyawan menginginkan perkembangan pribadi atau psikologis. Karakteristik pekerjaan adalah aspek pekerjaan dan tugas individu karyawan yang membentuk bagaimana individu mempersepsikan peran khususnya dalam organisasi. Kejelasan tugas mengarah pada kepuasan kerja yang lebih besar. Kami berharap kejelasan peran yang lebih besar akan menciptakan karyawan yang lebih puas, berkomitmen, dan terlibat dalam pekerjaannya. Lebih

tepatnya, model tersebut menyatakan bahwa ada lima karakteristik pekerjaan inti (variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik) yang berdampak pada tiga keadaan psikologis kritis (berpengalaman kebermaknaan, tanggung jawab yang dialami untuk hasil, dan pengetahuan tentang hasil aktual) pada gilirannya mempengaruhi hasil kerja (kepuasan kerja, ketidakhadiran, motivasi kerja, dll.).

b. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja biasanya dikonseptualisasikan sebagai variabel afektif yang dihasilkan dari penilaian pengalaman kerja seseorang. Menurut Hasibuan dalam Arda (2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Robbins dalam Hanifah (2016) kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dengan demikian dapat disimpulkan, kepuasan kerja merupakan keadaan atau perasaan senang ketika pekerjaan yang dimiliki sesuai dengan yang diinginkan dan diharapkan dan dapat mengevaluasi seberapa puas mereka dengan membandingkan pengalaman kerja mereka dengan ekspektasi sebelumnya atau kelompok referensi pekerja lain.

c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan yang dirasakan karyawan tentunya dilatar belakangi beberapa faktor, disini perusahaan berperan aktif dalam menentukan keputusan-keputusan yang memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Untuk menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan tersebut perusahaan dituntut untuk mengetahui apa yang menjadi faktor yang dapat memberikan kepuasan karyawan, disini penulis mencoba mengkaji beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai hasil dari beberapa pakar.

Menurut DeSantis dalam Winata (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat dikelompokkan di dalam empat kelompok, yaitu:

1. *Monetary, non monetary*
2. Karakteristik pekerjaan (*Job characteristics*) :
3. Karakteristik kerja (*Work characteristics*), dan
4. Karakteristik individu

d. Indikator – Indikator Kepuasan Kerja

- Menurut Luthans (2011) terdapat beberapa indikator kepuasan kerja, antara lain:
 1. Pekerjaan itu sendiri, mengacu pada seberapa menyenangkan pekerjaan, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. Sistem pembayaran, mengacu pada korespondensi antara jumlah pembayaran (gaji / upah) yang diterima berdasarkan tuntutan pekerjaan.
 3. Promosi, mengacu pada peluang untuk mendapatkan promosi untuk posisi yang lebih tinggi.
 4. Sikap supervisor, atasan, supervisor, mengacu pada kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan dan dukungan teknis. Kemampuan mereka untuk berinteraksi dengan atasan. Dukungan supervisor yang dirasakan karyawan dalam bekerja.
 5. Sikap sesama pekerja, kemampuan berinteraksi dengan rekan kerja.
- Menurut Hasibuan (2014) dalam Nabawi (2019) terdapat beberapa indikator mengenai kepuasan kerja, antara lain:
 1. Menyenangi pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya.
 2. Mencintai pekerjaannya.
 3. Moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang di tetapkan.
 4. Kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.
 5. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

3. Lingkungan Kerja

a. Teori Lingkungan Kerja

Dalam melihat hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan peneliti mengacu pada *grand theory* dua faktor Herzberg dalam Hanafi & Yohana (2017). Konsep ini menyebutkan faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik yang berperan dalam kinerja karyawan.

1. Faktor intrinsik meliputi:
 - a. Pekerjaan yang menyenangkan mengandung arti sejauh mana pekerjaan memberikan rasa senang bagi pelaku pekerjaan itu.
 - b. Kesempatan berprestasi mengandung arti sejauh mana pekerjaan yang dilakukan memberi kesempatan untuk menunjukkan prestasi bagi pelaku pekerjaan itu.
 - c. Meningkatkan keterampilan mengandung arti sejauh mana pekerjaan yang dilakukan memberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan bagi para pelakunya.
2. Faktor ekstrinsik meliputi:
 - a. Imbalan mengandung arti sejauh mana semua pendapatan baik uang maupun barang dapat mengganti jasa yang diberikan pelakunya.
 - b. Lingkungan kerja mengandung arti sejauh mana lingkungan kerja memberikan dukungan bagi pelakunya dalam melaksanakan pekerjaan.

- c. Kebijakan perusahaan yang memotivasi mengandung arti sejauh mana kebijakan perusahaan memberikan dorongan kepada pelakunya untuk bekerja giat.

b. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut George R. Terry dalam Budianto & Katini (2017) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Menurut Briner (2000) Lingkungan kerja adalah lingkungan tempat orang bekerja. Karena itu, ini sangat kategori luas yang mencakup pengaturan fisik, karakteristik pekerjaan itu sendiri, fitur organisasi yang lebih luas, dan bahkan aspek-aspek ekstra organisasi. Chandrasekar (2011) menyatakan bahwa keterkaitan antara pekerjaan, tempat kerja, alat kerja menjadi aspek terpenting dalam pekerjaan itu sendiri. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja dapat mendukung karyawan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Dalam penelitian ini akan ditentukan beberapa faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Chandrasekar (2011) terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja seperti faktor lingkungan dan faktor fisik antara lain:

1. Penetapan tujuan

Karyawan dilibatkan dalam menetapkan tujuan yang berarti dan ukuran kinerja untuk pekerjaan mereka. Ini dapat dilakukan secara informal antara karyawan dan atasan langsung mereka atau sebagai bagian dari proses manajemen kinerja formal organisasi.

2. Umpan balik kinerja

Informasi tentang bagaimana kinerja karyawan diberikan kembali secara teratur kepada karyawan. Ini terdiri dari umpan balik positif tentang apa yang dilakukan karyawan dengan benar serta umpan balik tentang apa yang memerlukan perbaikan.

3. Kesesuaian peran

Peran yang harus dilakukan oleh karyawan tersebut konsisten dengan harapan mereka untuk bergabung dengan organisasi dan pelatihan berikutnya. Harapan peran organisasi konsisten dengan tugas yang dialokasikan oleh atasan langsung karyawan.

4. Proses yang ditentukan

Organisasi membatasi variabilitas bagaimana pekerjaan sebenarnya dilakukan melalui proses dokumentasi dan mengkomunikasikan harapan tersebut kepada karyawan.

5. Insentif tempat kerja

Organisasi menentukan apa yang memotivasi karyawannya dan menetapkan struktur formal dan informal untuk memberi penghargaan kepada karyawan yang berperilaku sesuai kebutuhan.

6. Dukungan supervisor

Atasan langsung bertindak sebagai advokat bagi karyawan, mengumpulkan dan mendistribusikan sumber daya yang dibutuhkan oleh karyawan agar mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan memberikan dorongan positif untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik.

7. Mentoring/pembinaan

Orang-orang yang terampil dan dihormati tersedia bagi karyawan untuk membantu mereka tampil lebih baik dalam peran mereka saat ini dan untuk membantu mereka berkembang lebih jauh ke peran masa depan.

8. Kesempatan untuk mendaftar

Beban kerja individu serta sistem dan proses organisasi tidak menghalangi karyawan untuk menerapkan keterampilan yang sudah mapan atau untuk mempraktikkan keterampilan yang baru dipelajari.

9. Alat bantu kerja

Pekerjaan mereka akan dipermudah dan membantu meminimalkan tingkat kesalahan dan ketidakpuasan pelanggan dengan menyediakan alat bantu kerja. Ini dapat mencakup templat, panduan, model, dan daftar periksa.

10. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan seperti suhu, pencahayaan, dan ventilasi dapat berdampak langsung pada kesehatan - misalnya suhu yang sangat tinggi dapat menyebabkan tekanan panas dan kelelahan panas.

11. Faktor fisik

Faktor fisik di tempat kerja seperti tata letak yang buruk atau kepadatan yang berlebihan dapat menyebabkan jenis umum kecelakaan seperti tersandung atau terbentur benda.

d. Indikator – Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Budianto & Katini (2017) terdapat beberapa indikator lingkungan kerja, antara lain:

1. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

4. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

5. Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

6. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7. Hubungan pegawai dengan pegawailainya

Hubungan harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.

Menurut Hafeez et al., (2019) terdapat beberapa indikator mengenai lingkungan kerja, antara lain :

1. Furniture
2. Kenyamanan
3. Ketenangan
4. Suara bising
5. Kebersihan tempat kerja
6. Penerangan (jendela, lampu ruangan, lampu meja, dan sebagainya)
7. Ruang kerja (pergerakan, penyimpanan, dan sebagainya)
8. Faktor kesehatan
9. Faktor emosional

4. Karakteristik Kerja

a. Teori Karakteristik Kerja

Hackman dan Oldham dalam Permadi et al., (2018) berpendapat bahwa hasil desain ulang pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa moderator. Yang menonjol di antara para moderator ini adalah perbedaan sejauh mana berbagai individu atau karyawan menginginkan perkembangan pribadi atau psikologis. (Perry et al., 2006). Karakteristik pekerjaan adalah aspek pekerjaan dan tugas individu karyawan yang membentuk bagaimana individu mempersepsikan peran khususnya dalam organisasi. Kejelasan tugas mengarah pada kepuasan kerja yang lebih besar. Kami berharap kejelasan peran yang lebih besar akan menciptakan karyawan yang lebih puas, berkomitmen, dan terlibat dalam pekerjaannya (Moynihan & Pandey, 2007). Lebih tepatnya, model tersebut menyatakan bahwa ada lima karakteristik pekerjaan inti (variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik) yang berdampak pada tiga keadaan psikologis kritis (berpengalaman kebermaknaan, tanggung jawab yang dialami untuk hasil, dan pengetahuan tentang hasil aktual) pada akhirnya mempengaruhi hasil kerja (kepuasan kerja, ketidakhadiran, motivasi kerja, dll.).

b. Definisi Karakteristik Kerja

Menurut Stoner dalam Ananda & Sunuharyo (2018) Karakteristik pekerjaan merupakan atribut tugas karyawan dan meliputi jumlah tanggung jawab, berbagai tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri mempunyai karakteristik yang orang mendapatkan kepuasan. Suatu pekerjaan yang intrinsik memuaskan akan lebih memotivasi bagi banyak orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan. Menurut Robbins dalam Ananda & Sunuharyo (2018), Model karakteristik pekerjaan mengidentifikasi lima dimensi pekerjaan inti, keterkaitannya, dan dampaknya terhadap produktivitas, motivasi, dan kepuasan pegawai. Menurut Hackman et.al., dalam Heriyawan & Setyowati (2015) Karakteristik pekerjaan adalah variasi keterampilan, identitas tugas, kekhususan tugas, otonomi dan umpan balik yang dilakukan oleh pekerja/karyawan dalam melakukan tugasnya yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik kerja bertujuan untuk mengatur penugasan-penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan organisasi, teknologi dan keperilakuan. Karakteristik pekerjaan menjadi pedoman dalam bekerja dan dalam pelaksanaannya bisa mencapai kinerja karyawan agar semakin membaik dikarenakan atasan mengetahui kerja bawahan dengan cara mengetahui karakteristik pekerjaan menjadi tugas-tugas dalam pekerjaan yang bervariasi, lebih menuntut tanggung jawab.

c. Dimensi Dan Indikator Karakteristik Pekerjaan

Menurut Oldham dalam Purwanto & Soliha (2017) terdapat dimensi dan indikator yang terbagi menjadi lima karakteristik pekerjaan yaitu :

- a. Otonomi, yaitu dalam melaksanakan tugas dan merencanakan pekerjaan dibutuhkan kebebasan untuk mengendalikan pekerjaannya.
- b. Variasi kerja, merupakan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan cara dibutuhkan suatu kelihaihan dan variasi tugas.
- c. Identitas tugas, yaitu tingkat pemahaman proses kerja dan tingkat keterlibatan kerja dalam perencanaan pelaksanaan tugas yang dilakukan karyawan.
- d. Signifikansi tugas, yaitu pentingnya adanya hubungan pekerjaan antara karyawan dengan karyawan lainnya dalam departemen yang sama maupun yang berbeda.
- e. Umpan balik, yaitu indikator penerima informasi ditinjau ketika adanya kesesuaian pelaksanaan kerja dengan atasan dan keberhasilan yang dicapai.

d. Model Karakteristik Pekerjaan

Menurut J.R Hackman dan Oldham (dalam Robbins (2010)) terdapat model karakteristik kerja yaitu:

1. Pengkombinasian tugas-tugas

Untuk meningkatkan keberagaman keterampilan dan identitas tugas dalam membentuk modul pekerjaan yang besar harus melakukan pengumpulan kewajiban yang sudah terbagi.

2. Menjadikan satuan kerja yang alami

Untuk meningkatkan kepemilikan karyawan terhadap pekerjaan mampu merancang kewajiban yang membentuk satu kesatuan yang dapat diidentifikasi dan bermakna.

3. Membangun hubungan dengan klien

Untuk meningkatkan keragaman keterampilan, otonomi dan umpan balik diperlukannya membangun hubungan langsung diantara pekerja dengan klien.

4. Memperluas pekerjaan secara vertikal

Hal yang biasanya dilakukan oleh manajer itu memberikan tanggung jawab dan pengendalian kepada karyawannya untuk meningkatkan otonomi karyawan.

5. Membuka saluran umpan balik

Kinerja seorang karyawan dapat diketahui baik atau tidaknya ketika mereka melaksanakan pekerjaan mereka melalui saluran umpan balik yang langsung.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

No	Penulis dan Identitas Jurnal, Tahun	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1	Dugguh & Dennis (2014) IOSR Journal of Business and Management; ISSN: 2319-7668	Variabel Independen: 1. Kepuasan Kerja Variabel Dependen: 2. Kinerja Karyawan	Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
2	A. H. Khan et al., (2012) African Journal of Business Management; ISSN 1993-8233; DOI: 10.5897/AJBM11.22	Variabel Independen: 1. Kepuasan Kerja Variabel Dependen: 2. Kinerja Karyawan	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3	Maharani et al., (2013) International Journal of Business and Management; ISSN 1853-3850; DOI 10.5539/ijbm.v8n17p	Variabel Independen: 1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> 2. <i>Transformational Leadership</i> 3. <i>Job Satisfaction</i> Variabel Dependen: 1. Kinerja Karyawan	Kepuasan kerja memiliki pengaruh kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java
4	Siengrhai & Pila-Ngarm (2016) Evidence-based HRM; DOI doi.org/10.1108/EBHRM-01-2015-0001	Variabel Independen: 1. <i>Job Design</i> 2. <i>Job Satisfaction</i> Variabel Dependen: 3. Kinerja Karyawan	Kepuasan kerja ditemukan selalu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

<p>Fathoni (2016)</p> <p>Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen; ISSN : 2502-3780</p>	<p>Variabel Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Kerja 2. Motivasi Kerja <p>Variabel Dependen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja Karyawan 	<p>Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan</p>
<p>Winata (2019)</p> <p>Jurnal Ilman; ISSN 2355-1488</p>	<p>Variabel Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Kerja 2. Kompensasi <p>Variabel Dependen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja Karyawan 	<p>Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Inna Dharma Deli</p>
<p>Lie (2018)</p> <p>Jurnal AGORA; http://publication.petra.ac.id/index.php/management-bisnis/article/view/6483</p>	<p>Variabel Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Kerja 2. Motivasi Kerja <p>Variabel Dependen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja Karyawan 	<p>Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Cv. Union Event Planner</p>
<p>Arda (2017)</p> <p>Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis; ISSN 1693-7619</p>	<p>Variabel Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Kerja 2. Disiplin Kerja <p>Variabel Dependen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja Karyawan 	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja positif dan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan</p>
<p>Hanifah (2016)</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen; ISSN : 2549-192X</p>	<p>Variabel Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Kerja <p>Variabel Dependen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Kinerja Karyawan 	<p>Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

Purba et al., (2019) Jurnal EMBA; ISSN 10 2303-1174	Variabel Independen: 1. Kepuasan Kerja 2. Motivasi Kerja 3. Disiplin Kerja Variabel Dependen: 1. Kinerja Karyawan	Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
---	--	--

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penulis dan Identitas Jurnal, Tahun	Variabel Yang Digunakan	Hasil
Nabawi (2019) Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen; ISSN 2623-2634	Variabel Independen: 1. Lingkungan Kerja 2. Kepuasan Kerja 3. Beban Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
S. H. Khan et al., (2011) Asian Journal of Empirical Research; DOI 10.1.1.888.6911	Variabel Independen: 1. <i>Infrastructure</i> 2. <i>Pay Incentives</i> 3. <i>Workplace Environment</i> Variabel Dependen: 1. <i>Employees Performance</i>	Hasil dari dampak insentif di tempat kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan
Niharuddin & Sadegi (2013) International Journal of Independent Research and Studies; ISSN: 2226-4817	Variabel Independen: 1. <i>Workplace Environment</i> Variabel Dependen: 1. <i>Employees Performance</i>	Lingkungan fisik tempat kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4	Hafeez et al., (2019) Business, Management and Education; ISSN 2029-7491	Variabel Independen: 1. <i>Workplace Environment</i> Variabel Dependen: 1. <i>Employees Performance</i>	Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
5	Permadi et al., (2018) International Journal of Management and Commerce Innovations; ISSN 2348-7585	Variabel Independen: 1. <i>Workplace Environment</i> 2. <i>Compensation</i> Variabel Dependen: 1. <i>Employees Performance</i> 2. <i>Job Satisfaction</i>	Bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai
6	Budianto & Katini (2017) Jurnal KREATIF; ISSN 2339-0689	Variabel Independen: 1. Lingkungan kerja Variabel Dependen: 1. Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh yang sangat kuat dan positif (signifikan) antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
7	Muhammad et al., (2016) Jurnal EMBA; ISSN 2303-1174	Variabel Independen: 1. Lingkungan Kerja 2. Kompensasi 3. Beban Kerja Variabel Dependen: 1. Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada dinas pendapatan daerah kota manado
8	Mamesah et al., (2016) Jurnal EMBA; ISSN	Variabel Independen: 1. Lingkungan Kerja 2. Disiplin Kerja 3. Loyalitas Kerja	Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

2303-1174	Variabel Dependen: 1. Kinerja Karyawan	kinerja karyawan
Hanafi & Yohana, (2017) Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB); ISSN:2302– 2663; DOI: doi.org/10.21009/JPE B.005.1.6	Variabel Independen: 1. Motivasi 2. Lingkungan Kerja Variabel Dependen: 1. Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
Aprillia (2015) FEB Udinus; http://eprints.dinus.ac id/17572/	Variabel Independen: 1. Lingkungan Kerja 2. Disiplin Kerja 3. Komitmen Organisasi Variabel Dependen: 1. Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Karakteristik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penulis dan Identitas Jurnal, Tahun	Variabel Yang Digunakan	Hasil
Kim (2016) Journal AIRMAP; ISSN : 2111-8865	Variabel Independen: 1. <i>Job Characteristic</i> 2. <i>Public Service Motivation</i> Variabel Dependen: 1. <i>Job Performance</i>	Karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh terhadap kinerja di organisasi pemerintahan korean
Affandy (2016) Jurnal Ekonomika Bisnis; ISSN 2442- 8604	Variabel Independen: 1. Karakteristik Kerja Variabel Dependen: 1. Kinerja Karyawan	Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

<p>3 Pamungkas (2016)</p> <p>Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen; ISSN 2338-2953</p>	<p>Variabel Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya Organisasi 2. Karakteristik Kerja 3. Stres Kerja <p>Variabel Dependen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja Pegawai 	<p>Karakteristik pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
<p>4 Ananda & Sunuharyo (2018)</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB); ISSN 2338-4654</p>	<p>Variabel Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Karakteristik Individu 2. Karakteristik Pekerjaan <p>Variabel Dependen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja Karyawan 	<p>Karakteristik Pekerjaan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)</p>
<p>5 Purwanto & Soliha (2017)</p> <p>Jurnal Manajemen; ISSN 1410-3583</p>	<p>Variabel Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Karakteristik Pekerjaan 2. Kompetensi <p>Variabel Dependen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja 	<p>Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p>
<p>6 Beta (2015)</p> <p>Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos; ISSN 2301-9506</p>	<p>Variabel Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Karakteristik Pekerjaan 2. Kompensasi <p>Variabel Dependen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja 	<p>Variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kinerja</p>
<p>7 Heriyawan & Setyowati (2015)</p> <p>Jurnal Unisbank; ISBN: 978-979-3649-81-8</p>	<p>Variabel Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Karakteristik Pekerjaan 2. Pemberdayaan <p>Variabel Dependen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja Pegawai 	<p>Karakteristik Pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.</p>
<p>8 Hasdi (2019)</p> <p>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP; DOI</p>	<p>Variabel Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Karakteristik Pekerjaan 2. Stres Kerja 	<p>Dilihat juga hasil nilai t hitung variabel karakteristik kerja tidak berpengaruh</p>

10.31219/osf.io/ev6w 4	Variabel Dependen: 1. Kinerja Karyawan	positif terhadap kinerja karyawan
---------------------------	---	--------------------------------------

Berdasarkan penelitian terdahulu kesamaan dengan penelitian ini adalah melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaannya terletak pada variabel independen yang digunakan yakni peneliti menggunakan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan karakteristik kerja serta terletak pada subyek penelitian dan jumlah sampel responden yang digunakan.

C. Kerangka Pemikiran

Dibawah ini merupakan kerangka pemikiran yang mendasari penelitian yang dilakukan di Sambel Layah *Corporation* Purwokerto. Peneliti mempunyai kerangka logis yang dapat digunakan sebagai strategi pendekatan dalam memecahkan masalah dalam penelitian ini. Dengan strategi dan pendekatan inilah nantinya diharapkan peneliti dapat mengerti jawaban dari masalah penelitian ini, yaitu tentang pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan di Sambel Layah *Corporation* Purwokerto. Secara sistematis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti digambarkan seperti berikut :

1. Pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X_1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kepuasan kerja merupakan keadaan atau perasaan senang ketika pekerjaan yang dimiliki sesuai dengan yang diinginkan dan diharapkan. Pada umumnya, tindakan meminta orang untuk mengevaluasi seberapa puas mereka

dengan membandingkan pengalaman kerja mereka dengan beberapa standar, seperti ekspektasi sebelumnya atau kelompok referensi pekerja lain. Apabila seorang karyawan memiliki tingkat rasa kepuasan kerja yang tinggi, maka akan berdampak pula terhadap kinerjanya yang semakin baik pula sehingga dapat meningkatkan kinerjanya melalui faktor-faktor kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja seperti faktor pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, promosi jabatan, sikap supervisor dan sikap sesama pekerja.

Penelitian terdahulu juga menjelaskan terdapat adanya hasil penelitian yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan seperti yang dilakukan oleh (Dugguh & Dennis (2014), Khan et al., (2012), Maharani et al., (2013), Siengthai & Pila-Ngarm (2016), Fathoni (2016), Winata (2019), Lie, (2018), Nabawi, (2019)).

2. Pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan kerja dapat mendukung karyawan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Dalam penelitian ini akan ditentukan beberapa faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja dibagi menjadi 2 faktor yaitu lingkungan kerja fisik seperti tata ruang, penerangan, suara bising, kenyamanan dan kebersihan. Lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antara karyawan dengan atasan atau hubungan sesama karyawan, apabila lingkungan kerja fisik maupun non fisik tersebut dapat tercipta dengan baik, maka kinerja dari karyawan dapat meningkat.

Penelitian terdahulu juga menjelaskan terdapat adanya hasil penelitian yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (S. H. Khan et al., (2011), Naharuddin & Sadegi, (2013), Hafeez et al., (2019), Budianto & Katini, (2017), Muhammad et al., (2016), Mamesah et al., (2016), Permadi et al., (2018)).

3. Pengaruh antara variabel Karakteristik Pekerjaan (X_3) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y)

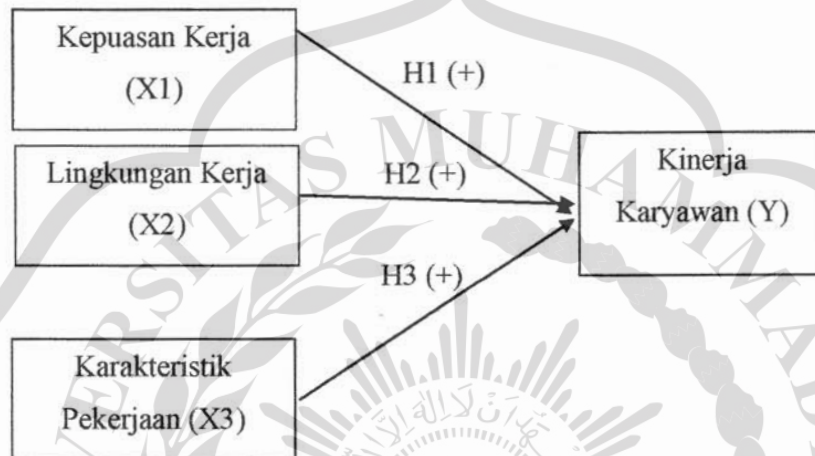
Karakteristik kerja bertujuan untuk mengatur penugasan-penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan organisasi, teknologi dan berperilaku. Karakteristik pekerjaan menjadi pedoman dalam bekerja dan dalam pelaksanaannya dapat mencapai kinerja karyawan agar semakin membaik dikarenakan atasan mengetahui kerja bawahan dengan cara mengetahui karakteristik pekerjaan menjadi tugas-tugas dalam pekerjaan yang bervariasi, lebih menuntut tanggung jawab.

Penelitian terdahulu juga menjelaskan adanya hasil penelitian yang mengungkapkan bahwa karakteristik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Kim (2016), Purwanto & Soliha (2017), Beta (2015), Ananda & Sunuharyo (2018), Affandy (2016), Pamungkas, (2016)). Namun ada beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa Karakteristik Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (Heriyawan & Setyowati, (2015) dan Hasdi, (2019)).

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar Kerangka Pemikiran:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

→ : Secara Parsial

Hipotesis :

H1 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Karakteristik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.