

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Pada penelitian ini, teori – teori yang mendasari adalah sebagai berikut:

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Sebelum mengemukakan beberapa pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, perlu dijelaskan mengenai arti manajemen itu sendiri, karena sumber daya manusia merupakan asset penting dan berperan sebagai factor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Sunyoto (2013:4) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Handoko (2011:3) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Sutrisno (2015:5) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

2.1.1.1 Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Rifai (2011:13) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan dari sumber daya manusia. Adapun fungsi – fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu:

a. Perencanaan (planning)

Perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan dengan memilih yang terbaik dari alternatif – alternatif yang ada.

b. Pengorganisasian (organizing)

Pengorganisasia diartikan suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan berbagai aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

c. Penggerakan

Penggerakan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberiandorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

d. Pengawasan (controlling)

Pengawasan adalah proses pengaturan berbagai factor dalam perusahaan agar sesuai dengan ketetapan – ketetapan dalam rencana.

e. Motivasi (Motivating)

Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang member kontribusi pada tingkat komitmen seseorang.

f. Evaluasi (evaluating)

Evaluasi atau disebut juga pengendalian merupakan kegiatan system pelaporan yang serasi dengan struktur pelaporan keseluruhan, mengembangkan standar perilaku, mengukur hasil berdasarkan kualitas yang diinginkan dalam kaitannya dengan tujuan, melakukan tindakan koreksi dan memberikan ganjaran. Dengan evaluasi yang dilakukan perusahaan dapat mengukur tingkat keberhasilan suatu organisasi.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan social Sadili (2010:30).

Tujuan – tujuan MSDM terdiri dari empat tujuan, yaitu :

1. Tujuan Sosial

Agar organisasi atau perusahaan tanggung jawab secara social dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan individual

Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktifitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

2.1.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja suatu sikap atau perasaan seseorang tentang puas atau tidak puas dalam suatu yang telah di jalani dalam perusahaan maupun organisasi. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat di harapkan manajer.

Hasibuan (2010) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan dalam bekerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan yang baik. Handoko (2001) kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap tugas atau pekerjaan yang telah dibebani.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional karyawan terhadap pekerjaan dengan membandingkan jumlah hasil yang diterima dan jumlah yang seharusnya diterima.

2.1.2.1. Penyebab Kepuasan kerja

Kreitner (2001:225) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Need fulfillment (pemenuhan kebutuhan)

Maksudkan bahwa kepuasan di tentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. Disrepanies (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang di harapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar dari pada apa yang di terima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

c. Value attainment (pencapaian nilai)

Gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. Equity (keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukkan pekerjaan lainnya.

e. Dispositional/geneti components (komponen genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini di dasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagai merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.1.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Sutrisno (2014:77) factor – factor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Kemauan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengeksperisikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang dipeolehnya.

4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja.
5. Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
6. Faktor instrinsik dan pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja. Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parker.
8. Aspek social dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai factor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
9. Komunikasi. Komunikasi yang lancer antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dan pensiun merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.1.2.4 Indikator yang Mempengaruhi Kepuasan kerja

Beberapa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Hasibuan (2009) sebagai berikut:

1. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
2. Berat ringannya suatu pekerjaan
3. Suasana dan lingkungan pekerjaan
4. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
5. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

2.1.3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien

Nitisemito (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Sedarmayanti (2012:2) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

2.1.3.2. Jenis-Jenis Lingkungan kerja

Sedarmayanti (2010: 26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan tempat kerja / Lingkungan Kerja Fisik (*physical working environment*)

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 dapat dibagi 2 kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya)

- b. Lingkungan perantara disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, Misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna, dll.
2. Suasana kerja / lingkungan kerja non fisik (*Non-physical working environment*)

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan anata sesama karyawan (hubungan horizontal).

2.1.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Sedarmayanti (2010:27) yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1. Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna perlengkapan,dll

2. Penerangan / cahaya tempat kerja

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa cahaya lampu yang sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, Karena cahaya lampu yang memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaan kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit tercapai.

3. Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi.

5. Ruang Gerak

Suatu perusahaan sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

6. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan.

7. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

2.1.3.4. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja Sedarmayanti (2010: 46) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

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

3. Bau tidak sedap ditempat kerja

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

4. Suara bising / Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian

5. Keamanan Ditempat 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. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

2.1.4. Kinerja karyawan

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67). Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh

seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.4.1 Indikator-indikator kinerja karyawan

Fransisca Andreani (2017: 3) penilaian dan pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator-indikator, yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan menghasilkan suatu produk dan hasil pekerjaan yang mempunyai kualitas tinggi, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (jumlah)

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Perusahaan mengharapkan karyawannya untuk dapat mencapai jumlah target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3. Waktu (jangka waktu)

Beberapa jenis pekerjaan diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, artinya ada batas waktu minimum dan maksimal yang harus dipenuhi. Pada jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

4. Penekanan biaya

Suatu perusahaan sudah menganggarkan setiap biaya sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut menjadi acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Setiap aktivitas dalam perusahaan memerlukan pengawasan agar tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan di perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

6. Hubungan antar karyawan

Karyawan yang mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Hasil dari penelitian terdahulu dapat menjadi dasar atau acuan yang cukup kuat bagi peneliti berikutnya, meskipun terdapat perbedaan subyek, obyek, variabel, penelitian dan indikator yang diteliti. Berikut ringkasan penelitian:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	NAMA, JUDUL DAN TAHUN	Variabel Penelitian	Metode Analisis	HASIL PENELITIAN
1.	Sari Kusuma Dewi dan Agus Frianto, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi (2013)	Lingkungan Kerja (X1) Motivasi (X2) Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.	Nela Pima, Bambang Swasto dan Arik Prasetya, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pajak Pratama Malang (2014)	Lingkungan Kerja (XI) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Deskriptif dan Regresi Linier Berganda	lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Rizki Damayanti, Agustin Hanafi dan Afriyadi Cahyadi, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rs Islam Siti Khadijah Palembang (2018)	Kepuasan Kerja (XI) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Sederhana	Ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang
4.	Ida Sanjaya, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesian Knitting Factory Semarang 2015	Kepuasa Kerja (XI) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Metode analisis Deskriptif	Kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	A.Aji Tri Budianto	Lingkungan	Analisis	Pengaruh

	dan Amelia Katini, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara Jakarta 2015	Kerja (XI) Kinerja Karyawan (Y)	Deskriptif dan Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja bahwa koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja 0,66% dan koefisien determinasi 43,56% hal ini berarti terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
6.	Irhamatul Jariyati, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Syariah Sumenep 2016	Kepuasan Kerja (XI) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Fariz Ramanda Putra, Hamidah Nayati Utami dan Muhammad Soe' oed Hakam, Pengaruh Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja (XI) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

	Terhadap Kinerja Karyawan PT. Naraya Telematika Malang			
--	---	--	--	--

2.2. Hubungan Antar Variabel

2.2.1. Hubungan Kepuasan kerja dengan kinerja karyawan

Kebanyakan orang percaya bahwa pekerjaan yang puas adalah pekerjaan yang produktif alasannya adalah pekerjaan yang puas cenderung ingin semakin terlibat dalam pekerjaan sehingga lebih produktif.

Pushpakumari (2008) menyatakan bahwa sikap seseorang karyawan penting bagi manajemen karena mereka menentukan perilaku pekerja dalam organisasi pendapat umum di pegang adalah bahwa seorang pekerja yang puas adalah pekerja produktif. Dan dalam penelitiannya memaparkan bahwa ada korelasi positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

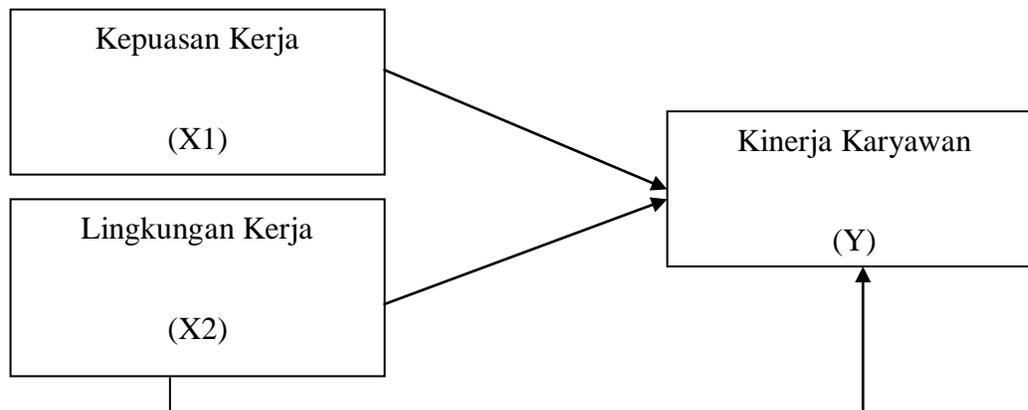
2.2.2. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sunyoto (2012: 43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Hasil penelitian yang dilakukan Neni Triastuti, Fahmi Sulaiman, dan Arta Pratama (2018) menyatakan Lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran adalah narasi (uraian) atau pernyataan (proposisi) tentang kerangka konsep pemecahan masalah yang telah diidentifikasi atau dirumuskan. Kerangka berfikir atau kerangka pemikiran dalam sebuah penelitian kuantitatif, sangat menentukan kejelasan dan validitas proses penelitian secara keseluruhan. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan landasan teori, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian pada dasarnya merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah yang telah ditetapkan yang perlu diuji kebenarannya melalui uji statistik (Kurniawan dan Puspitaningtyas, 2016: 51). Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Reny Swalayan-ku Surabaya
- H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Reny Swalayan-ku Surabaya
- H3: Kepuasan kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Reny Swalayan-ku Surabaya

