

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan harta yang sangat penting bagi setiap perusahaan. Setiap sumber daya tentu saja memiliki tugas dan fungsinya masing-masing. Keberhasilan suatu usaha tidak terlepas dari keterlibatan sumber daya manusia (SDM) dalam tercapainya tujuan suatu organisasi, karena SDM lah yang memiliki peran dalam mengatur dan mengelola usaha tersebut. Sebagai suatu sistem, sumber daya tersebut akan berinteraksi dan saling bekerja sama sehingga tujuan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Sehingga adanya SDM yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dapat diberikan tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh lembaga.

Kinerja adalah suatu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Maltis dalam (Rafiq, 2019). Hal tersebut tentunya tidak terlepas dari aspek perilaku organisasi perusahaan yang tercermin dari sumber daya manusia yang harus selalu dapat diukur untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawannya berdasarkan kontribusi serta produktifitas dalam suatu organisasi. Untuk mencapai kinerja yang baik manajer sangatlah berperan penting dalam pengelolaan suatu perusahaan. Agar tercapainya kinerja yang baik, perusahaan juga harus mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Secanggih dan sehebat apapun suatu teknologi tidak akan mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran karyawan tidak diikutsertakan.

Selain itu, jika tidak ditangani oleh sumber manusia yang berkualitas maka teknologi tersebut tidak akan bisa berfungsi secara optimal. Oleh karena itu adanya sumber daya manusia di setiap perusahaan perlu mendapatkan perhatian yang serius sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Kinerja karyawan sangatlah penting sebab dengan kinerja ini dapat diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2019) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat observasi, faktor yang mempengaruhi kinerja tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung. Kepuasan kerja karyawan akan tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang diwujudkan dalam bentuk sikap positif terhadap seluruh tugas maupun segala sesuatu yang dibebankan oleh perusahaan. Karyawan tipe ini tidak lagi memandang bahwa pekerjaannya sebagai beban atau perintah maupun paksaan melainkan memandang suatu pekerjaan sebagai suatu kesenangan yang harus dikerjakan untuk kesejahteraan bersama, sedangkan karyawan yang kurang diperhatikan oleh perusahaan dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan. Ketidakpuasan tersebut menimbulkan unjuk rasa, tingkat keluar masuk tinggi, sering absen pada saat bekerja, tidak ingin mempelajari *job description*, cepat lelah dan bosan, tidak peduli dengan lingkungan kerja.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Pratiwi (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini berarti, bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus aktif dan lebih optimal lagi dalam memperhatikan kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi suatu karyawan yang ada pada setiap perusahaan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Widnyana (2019) mengatakan bahwa kompensasi finansial, kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, bahwa semakin besar motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan

tersebut. Namun berbeda dengan penelitian Rijasawitri & Suana (2020) menunjukkan bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention, Stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention, Lingkungan kerja pengaruh negatif terhadap turnover intention. Penelitian lainnya juga mengatakan menurut Sholihin & Arida (2021) menunjukkan bahwa berdasarkan model persamaan regresi 1 lingkungan, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan dan berdasarkan model persamaan regresi 2, lingkungan, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan loyalitas karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor kepuasan kerja dan motivasi kerja, lingkungan kerja fisik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Lingkungan kerja baik akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan seorang dalam bekerja, tetapi karyawan yang tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya maka menimbulkan rasa tidak puas (W, 2019). Sedangkan menurut Saputra (2021:2) Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang juga bisa berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja fisik baik dan nyaman maka karyawan akan menjadi lebih bersemangat sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan perhatian khusus mengenai lingkungan kerja fisik.

Nabawai (2020) lingkungan kerja fisik merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Pendapat lainnya dari Sedarmayanti (2019), 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. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan kerja perusahaan, yang berpengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Lingkungan kerja fisik sangat berperan penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Apabila lingkungan kerja fisik yang ada di sekitar karyawan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Tetapi, apabila lingkungan kerja fisik yang ada di sekeliling karyawan buruk maka akan menyebabkan kinerja karyawan akan menurun dan produktivitas perusahaan akan berkurang.

Pelaksanaan pada pengelolaan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik tidak hanya diterapkan pada perusahaan-perusahaan yang sudah go publik, dimana perusahaan yang dikatakan go publik ini memutuskan untuk menanamkan sahamnya di bursa efek dan menjual saham kepada publik sehingga mereka memperoleh akses sumber dana yang lebih besar melalui penawaran saham kepada investor publik. Akan tetapi, perusahaan yang dikategorikan masuk dalam kategori UMKM atau yang biasa kita kenal dengan Usaha Mikro Kecil Menengah juga dapat menerapkan hal tersebut, sehingga setiap perusahaan dapat memiliki keunggulan, keahlian serta kinerja dan daya saing yang tinggi bagi perusahaan-perusahaan lainnya. Fungsi lembaga keuangan adalah sebagai alat perantara terhadap dua belah pihak, yakni pihak yang memiliki kelebihan dana dan pihak yang memiliki kekurangan dalam dana. Seperti yang diketahui lembaga keuangan terdiri dari lembaga keuangan yang bergerak di sektor perbankan dan lembaga keuangan non bank. Keberadaan lembaga tersebut ada yang dimiliki oleh negara maupun swasta.

Salah satu lembaga yang menjadi lembaga keuangan non bank yakni lembaga perkreditan desa atau yang biasa dikenal dengan istilah LPD. LPD adalah salah satu lembaga industri keuangan mikro yang dibentuk untuk mengelola pemberdayaan ekonomi masyarakat yang ada di desa adat. LPD merupakan wadah kekayaan ekonomi desa yang telah mengalami perkembangan yang sangat pesat serta sangat berkontribusi positif bagi pembangunan desa pekraman. Lembaga Perkreditan Desa (LPD) menempati posisi penting dalam tatanan pembangunan desa untuk pertumbuhan dan perkembangan tingkat ekonomi desa

pekraman sebagai upaya meningkatkan taraf hidup masyarakat. Dengan adanya LPD sebagai wadah kekayaan ekonomi desa diharapkan dapat berperan dalam meningkatkan efektivitas ekonomi masyarakat baik dari segi produktivitas dan kontribusi terhadap pembangunan desa.

Pada kesempatan ini, peneliti akan melihat bagaimana pelaksanaan dan pengelolaan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di salah satu LPD yang berada di daerah kota Denpasar yakni LPD Desa Adat Poh Gading. LPD ini berlokasi di Jl. Tunggul Ametung III No.21, Ubung Kaja, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali 80115. LPD ini bergerak di badan usaha simpan-pinjam yang dikelola oleh desa adat. Fungsi dan tujuan utama adanya LPD ini adalah untuk mendorong pembangunan ekonomi masyarakat desa melalui adanya penyimpanan berupa tabungan dana oleh masyarakat dan pendistribusian modal yang efektif. Kegiatan usaha yang dilakukan oleh LPD ini menargetkan usahanya di lingkungan desa adat pekraman yang menjadi wilayah LPD. LPD Desa Adat Poh Gading ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 30 orang.

Dengan kebijakan keputusan yang tepat dapat menumbuhkan kepuasan kerja bagi karyawan, pemberian motivasi dan memperhatikan lingkungan kerja fisik karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga karyawan dapat tetap bertahan dan mempertahankan dirinya secara keanggotaan serta terus memberikan kemampuan terbaiknya untuk memajukan perusahaan tersebut. Namun pada observasi yang telah dilakukan, masih terdapat kesenjangan antara tujuan, harapan dan kemauan dari perusahaan dan karyawan. Seperti perusahaan mengharapkan agar produksi semakin meningkat dan keuntungan semakin banyak, sedangkan karyawan belum mendapatkan kompensasi sesuai harapan, hubungan kurang baik dengan atasan dan sesama rekan kerja, kurangnya pemberian pelatihan, perlakuan yang kurang adil menurut beberapa karyawan. Sehingga hal tersebut membuat pengaruh terhadap kinerja karyawan terhadap perusahaan.

LPD merupakan lembaga yang bergerak dalam sektor perbankan dimana LPD ini memiliki fungsi sebagai lembaga yang membantu masyarakat dalam

perkreditan yang menghimpun dana dan menyalurkan dana ke seluruh masyarakat secara universal. Pada sistem kerja LPD ini manajerial sudah membuat atau menetapkan hari kerja berdasarkan adanya kalender Masehi, akan tetapi tidak jarang juga ada karyawan yang tidak bisa hadir pada saat hari kerja yang sudah dijadwalkan. Ketidakhadiran tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya karyawan sakit, izin dan tanpa keterangan. Situasi tersebut tidak menutup kemungkinan karena adanya kurangnya perhatian perusahaan terhadap kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja, kurangnya motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik sehingga membuat karyawan tidak bisa memenuhi jadwal kerja. Berikut merupakan Daftar Hadir Karyawan LPD dapat dilihat di bawah ini pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Daftar Hadir Karyawan di LPD Desa Adat Poh Gading
Berdasarkan Bulan Januari-Desember 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Ada (Hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (Hari)	Tingkat Absensi
1	2	3	4=2x3	5	6 = 5/4 x 100 %
Januari	30	22	660	10	1,51%
Februari	30	23	690	9	1,30%
Maret	30	25	750	8	1,06%
April	30	21	630	11	1,74%
Mei	30	19	570	6	1,05%
Juni	30	20	600	7	1,16%
Juli	30	12	360	5	1,38%
Agustus	30	24	720	4	0,55%
September	30	18	540	8	1,48%
Oktober	30	27	810	9	1,11%
November	30	28	840	11	1,30%
Desember	30	26	780	3	0,38%
Jumlah		265	7.950	91	14,02%
Rata-rata		22,0	662,5	7,58	1,16%

Sumber : LPD Desa Adat Pakraman Poh Gading

Dilihat dari tabel di atas yakni tabel 1.1 dijelaskan bahwa dari hasil daftar kehadiran karyawan dari bulan Januari-Desember berkisar antara 3-11 hari terhitung perbulannya. Apabila dilihat dari persentase, hasilnya masih relatif rendah yaitu 1,16 % sehingga masih dikatakan dibawah 4,00 %. Menurut Flipppo

(2006) rata-rata persentase jumlah ketidakhadiran karyawan normal adalah sebesar 4,00 % per-tahun. Sehingga berdasarkan pandangan tersebut, tingkat kehadiran karyawan yang bekerja di LPD ini masih tergolong relatif rendah dan tidak normal dilihat dari daftar hadir karyawan.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan terhadap fenomena yang ada dan juga di lihat dari penelitian terdahulu. Maka dilakukanlah penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Poh Gading?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Poh Gading?
- 3) Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Poh Gading?
- 4) Apakah kepuasan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Poh Gading?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian akan diuraikan dibawah ini sebagai berikut :

- 1) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan untuk mengembangkan pikiran dan kemampuan

penulis dari apa yang telah didapat selama perkuliahan, dan untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen (SM) pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

2) Bagi Lembaga Pendidikan (Fakultas/Universitas)

Hasil penelitian ini merupakan tambahan keputusan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah yang terkait.

3) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap masalah yang dihadapi oleh LPD Desa Adat Poh Gading.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory*

Grand theory adalah setiap teori yang di coba dari penjelasan keseluruhan kehidupan sosial, sejarah, atau pengalaman manusia. Pada dasarnya berlawanan dengan empirisme, positivisme, atau pandangan bahwa pengertian hanya mungkin dilakukan dengan mempelajari fakta-fakta, masyarakat, dan fenomena. (Quenti Skinder, ed,1985). Grand theory yang ada di dalam penelitian merupakan sebuah konsep utama yang dipakai oleh para peneliti untuk mengalokasikan informasi tentang hipotesis yang dipergunakannya. Tujuan grand teori ini adalah untuk mendukung penelitian yang didasarkan pada hasil *research gap* dan juga kerangka berpikir ilmiah tertentu.

a. *Goal Setting Theory*

Menurut Syukron (2022) Goal setting theory yang dikemukakan oleh Locke tahun 1968 sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk dari teori kinerja. Dalam *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Purnamasari, 2019). Pendekatan *goal setting theory*, digunakan untuk mengukur kinerja auditor yang baik dalam melaksanakan proses audit sebagai tujuannya, dimana tujuan tersebut akan tercapai apabila auditor memiliki tingkat kemampuan yang memadai. Kemampuan (*ability*) merujuk pada suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Busro (2020) kinerja karyawan merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, gaji atau upah minim, motivasi dan juga ketidakpuasan dalam bekerja. Secara teknis kinerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, kinerja tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama kinerja berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan. Jadi kinerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah “sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu”. Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:192) menyatakan kinerja karyawan adalah “capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan yang dicapai karyawan per satuan periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan pada saat melakukan pencapaian dapat disebabkan oleh beragam faktor, menurut Kasmir dalam Tri Maryati (2021) faktor tersebut antara lain:

1. Keahlian dan Kemampuan

Setiap orang baik atasan maupun bawahan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat dipakai untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin ahli dan mampu seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat semakin ringan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat, oleh sebab itu melalui kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang akan berpengaruh pada kinerja setiap orang.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki output pekerjaan yang baik itu disebabkan karena seseorang tersebut mempunyai kemampuan yang lebih detail akan bidang tersebut. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki kemampuan tentang pekerjaannya yang memadai maka hasil output yang didapatkan cenderung rendah.

3. Rancangan Kerja

Suatu faktor di mana karyawan dimudahkan dalam menjalankan tanggung jawab beserta tugasnya. Suatu pekerjaan dengan rancangan yang bagus akan mengurangi tingkat kesulitan karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dijalankannya.

4. Kepribadian

Merupakan keseluruhan seorang individu dalam berinteraksi dan bereaksi satu dengan yang lainnya dalam sebuah organisasi. Seseorang yang mempunyai pribadi baik, dipastikan mampu menjalankan kewajibannya secara bertanggung jawab serta penuh kesungguhan sehingga akan berpengaruh pada kinerjanya yang semakin baik.

5. Motivasi Kerja

Faktor ini muncul dari dalam diri seorang karyawan supaya seseorang tergerak atau terpengaruh dalam menjalankan sesuatu, jika seseorang mempunyai dukungan yang kuat dari sekelilingnya, maka orang tersebut akan termotivasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

6. Kepemimpinan

Merupakan sikap atasan dalam mengorganisasikan sistem kerja terhadap anggotanya dalam mendorong penyelesaian tugas dan kewajiban yang diamanahkan kepada mereka. Peningkatan kinerja karyawan dapat terlihat dari perilaku seorang pemimpin jika pemimpinnya menyenangkan, mampu mengayomi, dan membimbing dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik.

7. Komitmen

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan kepatuhan karyawan dalam menjalankan setiap peraturan yang berlaku di sebuah organisasi ataupun perusahaannya. Dengan kesepakatan yang ada bahwa karyawan akan mematuhi setiap SOP yang berlaku, maka karyawan tersebut berupaya maksimal dalam bekerja dan merasa bersalah jika peraturan tersebut dilanggar.

8. Gaya Kepemimpinan

Merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah kepada bawahannya. Kenyataannya, gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi suatu organisasi.

9. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana dan kondisi lingkungan yang berada disekitar seseorang bekerja. Suasana yang nyaman dan aman akan memberi kenyamanan sehingga kinerja karyawan dengan lebih optimal.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara dalam Maryati (2021:15), mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu:

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kemampuan pegawai pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan, dan apakah pegawai tersebut teliti, rapi, dan lengkap dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya.

2. Kuantitas Kerja

Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang pegawai bekerja atau seberapa banyak komoditi barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.

3. Pelaksanaan Tugas

Merupakan sejauh mana seorang pegawai mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan yang diembankan kepadanya.

4. Tanggung Jawab

Sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan

Puspitawati dan Atmaja (2020) Kepuasan kerja merupakan rasa puas karyawan terhadap gaji yang didapat, beban kerja, rekan dan pemimpin serta lingkungan kerja mereka. Kepuasan kerja dapat menjadi ukuran dilihat dari apa yang karyawan kerjakan dan apa yang dia dapatkan setelah melaksanakan pekerjaan tersebut. Apabila karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik dan mendapatkan imbalan lebih besar dari harapannya maka karyawan tersebut pasti akan sangat puas terhadap hasil dari pekerjaannya. Namun jika karyawan sudah melaksanakan tugasnya dengan efektif tetapi hasil yang di dapatkan karyawan tidak sesuai dengan harapannya maka karyawan menjadi tidak puas.

2) Teori Kepuasan

Menurut Syafrina (2018), mengemukakan teori-teori Kepuasan Kerja, yaitu:

a. Teori Keseimbangan

Menurut teori ini, puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan merasa puas.

b. Teori Perbedaaan

Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.

c. Teori Pemenuhan

Kebutuhan Menurut teori ini, kepuasan karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya.

d. Teori Pandangan

Kelompok Menurut teori ini, kepuasan karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan.

e. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian.

f. Teori Pengharapan

Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan karyawan yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya.

3) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Banyak faktor yang memengaruhi Kepuasan Kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung kepada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Edy Sutrisno (2019, P.77), faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah:

a. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

b. Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.

c. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

d. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan Kepuasan Kerja karyawan.

e. Pengawasan Sekaligus atasnya

Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *Turn Over*.

f. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g. Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

h. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar 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.

j. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

4) Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator kepuasan kerja karyawan menurut Astika (2021):

- a. Gaji merupakan bentuk pembayaran secara berkala dari perusahaan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.
- b. Lingkungan kerja merupakan kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan.
- c. Pekerjaan itu sendiri, merupakan suatu kegiatan yang wajib dilakukan oleh setiap orang demi kelangsungan hidupnya atau untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan hidupnya.
- d. Rekan kerja, merupakan seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan.
- e. Atasan, merupakan seorang pemimpin yang memiliki tanggung jawab untuk berperan dalam pencapaian tujuan organisasi.
- f. Promosi, merupakan karyawan yang dipromosikan untuk naik jabatan.

Indikator tersebut mencakup kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, kepuasan pada imbalan, kepuasan pada kesempatan promosi, kepuasan pada supervisi atasan, dan kepuasan pada rekan kerja.

2.1.4 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Erica, 2020). Motivasi kerja sangat berpengaruh bagi suatu organisasi. Karyawan tanpa motivasi tidak akan memberikan kemajuan yang berarti bagi organisasi. Itulah sebabnya pihak yang mengelola SDM harus dapat mencermati apakah karyawan yang ada, masih termotivasi dengan baik untuk bekerja atau sudah mengalami penurunan. Motivasi kerja karyawan akan mensuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja dan menyebabkan seorang

karyawan mengetahui adanya tujuan organisasi yang relevan dengan tujuan pribadinya (Utami, 2019).

2) Jenis – Jenis Motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017: 150), mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi Positif adalah Manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

2. Motivasi Negatif

Motivasi Negatif adalah Manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

3) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Menurut Prabu Mangkunegara (2020: 104) pada dasarnya factor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor di dalam penelitian ini mengemukakan motivasi ada 2 faktor, yaitu:

1. Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang pegawai yang mendorong untuk berprestasi. Faktor intrinsik diantaranya:

a. Prestasi

Prestasi merupakan capaian yang diraih di dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, masing-masing atas kecakapan, usaha, dan kesempatan yang dimiliki oleh pegawai. Prestasi pegawai, merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dari uraian

di atas, maka tampak jelas bahwa peranan motivasi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berprestasi sangat besar, atau dengan kata lain motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja.

b. Pengakuan

Pengakuan merupakan keadaan seseorang yang ingin diakui keberadaannya dan pengakuan yang diberikan oleh pimpinan di tempat mereka bekerja, baik pengakuan atas status maupun hasil kerja yang telah dicapai dengan berbagai cara yaitu; Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain, surat penghargaan, memberi hadiah berupa uang tunai, memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai, memberikan kenaikan gaji promosi.

c. Tanggung jawab

Tanggung Jawab dapat diartikan dimana pegawai dapat menyelesaikan seluruh pekerjaannya sesuai dengan aturan dan instruksi yang telah diberikan dengan baik. Semakin tinggi kedudukan seorang pegawai maka juga memiliki tanggung jawab yang besar tetapi dengan tanggung jawab yang ada pegawai akan berusaha untuk melaksanakan seluruh tanggung jawab yang diberikan dari pimpinan.

d. Pengembangan potensi individu (*advancement*)

Pengembangan potensi individu merupakan peluang yang dimiliki pegawai untuk maju dan berkembang dalam pekerjaannya, seperti kenaikan jabatan, promosi, dan lain-lain. Pengembangan potensi individu terutama terkait penggunaan teknologi informasi, hal tersebut disebabkan karena mereka menyadari pengembangan potensi diri sangat penting demi peningkatan kinerja.

2) Faktor Ekstrinsik

Ekstrinsik adalah faktor yang timbul dari luar diri pegawai yang mampu mempengaruhi motivasi kerja seseorang pegawai, faktor ekstrinsik antara lain:

1. Gaji

Gaji merupakan suatu bentuk imbalan yang diberikan berupa uang atas hasil kerja pegawai. Pemberian gaji yang baik harus disesuaikan dengan beban kerja pegawai itu sendiri. Pemberian upah/gaji untuk memenuhi kebutuhan fisik minimal maupun kebutuhan hidup minimal. Motivasi dalam organisasi salah satunya berasal dari pemimpin. Karena suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian ditentukan oleh pemimpin. Suatu ungkapan yang mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada suatu posisi yang terpenting. Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. Dapat dikatakan pula bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya keinginan dan kebutuhan pegawai melalui kegiatan bekerja. Kebutuhan merupakan salah satu faktor yang penting untuk memotivasi pegawai karena sebagai manusia pasti memiliki aneka kebutuhan primer dan sekunder. Pegawai akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada produktivitas kerja pegawai pada organisasi.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan keadaan tempat pegawai bekerja baik dari segi aspek fisik, psikologi, peraturan yang berlaku yang dirasakan oleh pegawai yang berdampak pada kepuasan kerja dan produktivitas pegawai. Tingkat kehadiran akan mempengaruhi dari semangat kerja pegawai, dengan adanya semangat kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dengan baik.

3. Supervisi

Supervisi yang baik berfungsi untuk memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai dengan tepat, agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, posisi supervisi sangat dekat

dengan pegawai, dan selalu memperhatikan para pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

4) Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2019) ada 5 indikator motivasi yaitu : Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Penghargaan, dan Kebutuhan Perwujudan Diri. Upaya perusahaan dalam memperbaiki kualitas kehidupan kerja yaitu:

1. Kebutuhan fisik

Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3. Kebutuhan sosial

Contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok. kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Contohnya yaitu perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian para karyawan akan merasa dihargai kemampuannya.

5) Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi atau motivasi sumber daya manusia adalah membantumemastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang ahli dan berpengetahuanyang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi bertujuan untukmendorong karyawan untuk memperoleh tingkat kinerja yang diinginkanperusahaan. Menurut Hasibuan dalam Nugroho et.al (2019) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

1. Mendorong semangat dan gairah kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Mengefektifkan pengadaa karyawan.
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
10. Meningkatkan kinerja karyawan.
11. Meningkatkan efesien penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.5 Lingkungan Kerja Fisik

1) Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Lawler dan Leadpord dalam Kaswan (2020:568) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitaran pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya”. Semangat atau kegairahan kerja parakaryawan dalam melaksanakan tugas di pengaruhi oleh banyak faktor. Antara lain besarnya konpensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman, motivasi, promosi, dan salah satu faktor lain yang dapat memberikan motivasi dalam pelaksanaan tugas, yaitu lingkungan kerja. Dalam suatu perusahaan lingkungan kerja fisik memiliki peran yang sangat penting untuk berlangsungnya aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan, karena lingkungan kerja fisik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja sudah baik , maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Namun, sebaliknya jika lingkungan kerja fisik kurang baik, maka akan mengakibatkan rasa jenuh terhadap pekerjaannya sehingga membuat terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Lingkungan berkerja dapat diartikan tempat seseorang bekerja. Seperti yang diungkapkan oleh Jordan E. Ayan dalam Kaswan (2020:568) bahwa lingkungan melingkupi “ jagat kecil”: ruang kantor, atau rumah tempat kitamelewati siang dan malam dan “jagat besar” : kota negara, dan wilayah tempat kita tinggal. Kedua dunia tersebut mampu mempengaruhi kita dengan berbagai cara. Dalam hal ini berbicara tentang lingkungan adalah lingkungan kerja, yang berarti kantor tempat kita bekerja.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan dimana adanya pengaruh dari gejala fisik yang disebabkan oleh karyawan sekitar yang mempengaruhi karyawan terhadap kinerjanya. Lingkungan kerja fisik sangat berperan dalam lingkungan organisasi yang memerlukan adanya standar operasional prosedur (SOP) dan penataan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan suatu aktivitas-aktivitas suatu organisasi.

b. Indikator- indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Budiasa (2021;43) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Suasana kerja

Kondisi yang ada disekitar karyawan yang menciptakan suasana serta mempengaruhi pelaksanaan didalam pekerjaan tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja dapat dilihat dari keharmonisan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain. Didalam hubungan pekerjaan yang harmonis karyawan akan bertahan didalam perusahaan dan tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja

Merupakan peralatan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap menjadi penunjang yang penting didalam pelaksanaan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

c. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Afandi (2021:66-67) terdapat beberapa faktor-faktor dari lingkungan kerja :

1. Kenyamanan karyawan

Kenyamanan didalam bekerja akan berdampak terhadap kualitas kerja pada diri seseorang. Maka dari itu dengan lingkungan kerja yang mendukung dapat membuat pegawai bekerja secara maksimal.

2. Perilaku karyawan

Dimana orang yang bekerja di tempat kerja dapat menempatkan dirinya bekerja secara lebih baik. Dengan adanya lingkungan yang mendukung,nyaman,bersih maka pegawai bisa bekerja secara lebih baik.

3. Kinerja karyawan

Yaitu jika kondisi di lingkungan kerja terjamin maka kinerja pegawai akan naik. Dan jika fasilitas di tempat kerja menurun maka tingkat kinerja pegawai akan ikut menurun.

4. Tingkat Stres karyawan

Yaitu lingkungan yang tidak kondusif dapat menyebabkan tingkat stres pegawai.

Maka dari itu dengan adanya kepadatan tempat kerja dan ruang gerak yang sempit dapat mengakibatkan keadaan menjadi buruk khususnya bagi keselamatan dan kesehatan karyawan. Oleh karena itu, ruang gerak untuk tempat bekerja sebaiknya dirancang dan direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu didalam melaksanakan pekerjaan. Jika tempat kerja sudah dirancang secara optimal, karyawan pasti akan menjadi nyaman dan senang pada saat bekerja.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya merupakan sebuah kegiatan membandingkan penelitian yang sedang dikerjakan penulis dengan penelitian yang sudah dilakukan dari peneliti sebelumnya. Kegiatan ini bertujuan untuk melihat

persamaan dan perbedaan yang terdapat pada hasil penelitian penulis sebelumnya sehingga penulis dapat melihat apa saja kekurangan dan kelebihan yang ada pada hasil penelitian yang penulis laksanakan. Dalam penelitian ini menggunakan 16 penelitian sebelumnya sebagai acuan untuk peneliti yaitu sebagai berikut :

1. Widnyana (2019)

Dalam penelitiannya mengandung judul “Pengaruh Kompensasi Finansial, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan”, persamaannya dengan penelitian penulis yakni sama-sama menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan . Sedangkan perbedaannya pada penelitian ini menganalisis tentang pengaruh kompensasi finansial dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa 1) Kompensasi Finansial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2) Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 3) Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusinya dalam penelitian ini sebagai bahan masukan dan perbandingan terhadap penelitian sebelumnya agar mencegah terjadinya kesamaan kajian. Sesuai hasil penelitian tersebut digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini, hal tersebut di sebabkan adanya relevansi dan gambaran baru terhadap pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

2. Yuliana (2019)

Dalam penelitiannya mengandung judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Arwana Citrmulia, Tbk.”, persamaannya dengan penelitian penulis yakni sama-sama menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya pada penelitian ini menganalisis tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa 1) Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. 2) Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusinya dalam penelitian ini sebagai bahan masukan dan perbandingan terhadap penelitian sebelumnya agar mencegah terjadinya kesamaan kajian. Sesuai hasil penelitian tersebut digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini, hal tersebut di sebabkan adanya relevansi dan gambaran baru terhadap pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

3. Pratiwi (2020)

Dalam penelitiannya mengambil judul “ Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan LPLPD Denpasar” , persamaannya dengan penelitian penulis yakni sama-sama menganalisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya pada penelitian ini menganalisis tentang komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa 1) Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 3) Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusinya dalam penelitian ini sebagai bahan masukan dan perbandingan terhadap penelitian sebelumnya agar mencegah terjadinya kesamaan kajian. Sesuai hasil penelitian tersebut digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini, hal tersebut di sebabkan adanya relevansi dan gambaran baru terhadap pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

4. Wijiasih dkk (2020)

Dalam penelitiannya mengambil judul “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman” , persamaannya dengan penelitian penulis yakni sama-sama menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja. Sedangkan perbedaannya pada penelitian ini menganalisis tentang stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa 1)

Stress kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2) Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 3) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusinya dalam penelitian ini sebagai bahan masukan dan perbandingan terhadap penelitian sebelumnya agar mencegah terjadinya kesamaan kajian. Sesuai hasil penelitian tersebut digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini, hal tersebut di sebabkan adanya relevansi dan gambaran baru terhadap pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

5. Rijasawitri & Suana (2020)

Dalam penelitiannya mengambil judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention” , persamaannya dengan penelitian penulis yakni sama-sama menganalisis pengaruh kepuasan kerja, dan lingkungan kerja non fisik. Sedangkan perbedaannya pada penelitian ini menganalisis tentang stress kerja. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa 1) Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention.

2) Stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention, 3) Lingkungan kerja pengaruh negatif terhadap turnover intention. Kontribusinya dalam penelitian ini sebagai bahan masukan dan perbandingan terhadap penelitian sebelumnya agar mencegah terjadinya kesamaan kajian. Sesuai hasil penelitian tersebut digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini, hal tersebut di sebabkan adanya relevansi dan gambaran baru terhadap pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

6. Sholihin & Arida (2021)

Dalam penelitiannya mengambil judul “Dampak Mediasi Loyalitas Kerja pada Lingkungan, Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan” , persamaannya dengan penelitian penulis yakni sama-sama menganalisis pengaruh motivasi, dan kepuasan kerja. Sedangkan perbedaannya pada penelitian ini menganalisis tentang mediasi loyalitas pada lingkungan kerja, dan kompensasi. Hasil dari

penelitian tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan model persamaan regresi 1 lingkungan, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan dan berdasarkan model persamaan regresi 2, lingkungan, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan loyalitas karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusinya dalam penelitian ini sebagai bahan masukan dan perbandingan terhadap penelitian sebelumnya agar mencegah terjadinya kesamaan kajian. Sesuai hasil penelitian tersebut digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini, hal tersebut disebabkan adanya relevansi dan gambaran baru terhadap pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

7. Fauziah Nurcholifah (2021)

Dalam penelitiannya mengandung judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Sektor UMKM Tohu Srijaya Kota Batu)”, persamaannya dengan penelitian penulis yakni sama-sama menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya pada penelitian ini menganalisis pada sektor UMKM sedangkan penelitian penulis pada LPD. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa 1) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 2) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 3) Kepuasan kerja pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusinya dalam penelitian ini sebagai bahan masukan dan perbandingan terhadap penelitian sebelumnya agar mencegah terjadinya kesamaan kajian. Sesuai hasil penelitian tersebut digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini, hal tersebut disebabkan adanya relevansi dan gambaran baru terhadap pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

8. Sutisna (2021)

Dalam penelitiannya mengandung judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja”, persamaannya dengan penelitian penulis yakni sama-sama menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Sedangkan perbedaannya pada penelitian ini menganalisis tentang pengaruh terhadap kinerja. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa 1) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 2) Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 3) Motivasi kerja pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusinya dalam penelitian ini sebagai bahan masukan dan perbandingan terhadap penelitian sebelumnya agar mencegah terjadinya kesamaan kajian. Sesuai hasil penelitian tersebut digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini, hal tersebut di sebabkan adanya relevansi dan gambaran baru terhadap pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

9. Adi Pratama dan Sutapa (2021)

Dalam penelitiannya mengandung judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fave Hotel Kuta Bali”, persamaannya dengan penelitian penulis yakni sama-sama menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. Sedangkan perbedaannya pada penelitian ini menganalisis tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa 1) Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 2) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusinya dalam penelitian ini sebagai bahan masukan dan perbandingan terhadap penelitian sebelumnya agar mencegah terjadinya kesamaan kajian. Sesuai hasil penelitian tersebut digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini, hal tersebut di sebabkan adanya relevansi dan gambaran baru terhadap pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

10. Maria dkk (2021)

Dalam penelitiannya mengandung judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan P. Pasar Swalayan Maju Bersama Medan”, persamaannya dengan penelitian penulis yakni sama-sama menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. Sedangkan perbedaannya pada penelitian ini menganalisis tentang pengaruh komunikasi organisasi sedangkan peneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa 1) Komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 2) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 3) Lingkungan kerja pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusinya dalam penelitian ini sebagai bahan masukan dan perbandingan terhadap penelitian sebelumnya agar mencegah terjadinya kesamaan kajian. Sesuai hasil penelitian tersebut digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini, hal tersebut di sebabkan adanya relevansi dan gambaran baru terhadap pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

11. Karnaya (2022)

Dalam penelitiannya mengandung judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Fisik dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui Employee Engagement pada Kantor Sekretariat DPRD Sulawesi Barat”, persamaannya dengan penelitian penulis yakni sama- sama menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan fisik terhadap kinerja. Sedangkan perbedaannya pada penelitian ini menganalisis tentang pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa 1) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 2) Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 3) Kompensasi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusinya dalam penelitian ini sebagai bahan masukan dan perbandingan terhadap

penelitian sebelumnya agar mencegah terjadinya kesamaan kajian. Sesuai hasil penelitian tersebut digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini, hal tersebut disebabkan adanya relevansi dan gambaran baru terhadap pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

12. Mochammad Ibrahim dkk (2022)

Dalam penelitiannya mengandung judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan”, persamaannya dengan penelitian penulis yakni sama-sama menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan fisik terhadap kinerja. Sedangkan perbedaannya pada penelitian ini tidak menganalisis tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa 1) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 2) Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusinya dalam penelitian ini sebagai bahan masukan dan perbandingan terhadap penelitian sebelumnya agar mencegah terjadinya kesamaan kajian. Sesuai hasil penelitian tersebut digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini, hal tersebut disebabkan adanya relevansi dan gambaran baru terhadap pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

13. Sinto dkk (2022)

Dalam penelitiannya mengandung judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan CV Inti Mitra Wahana Medan”, persamaannya dengan penelitian penulis yakni sama-sama menganalisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan fisik. Sedangkan perbedaannya pada penelitian ini tidak menganalisis tentang kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa 1) Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 2) Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 3) Lingkungan

kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusinya dalam penelitian ini sebagai bahan masukan dan perbandingan terhadap penelitian sebelumnya agar mencegah terjadinya kesamaan kajian. Sesuai hasil penelitian tersebut digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini, hal tersebut di sebabkan adanya relevansi dan gambaran baru terhadap pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

14. Hartati dan Putra (2022)

Dalam penelitiannya mengandung judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Parepare.”, persamaannya dengan penelitian penulis yakni sama-sama menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Sedangkan perbedaannya pada penelitian ini tidak menganalisis tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tetapi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa 1) Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 2) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 3) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusinya dalam penelitian ini sebagai bahan masukan dan perbandingan terhadap penelitian sebelumnya agar mencegah terjadinya kesamaan kajian. Sesuai hasil penelitian tersebut digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini, hal tersebut di sebabkan adanya relevansi dan gambaran baru terhadap pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

15. Kalos dkk (2023)

Dalam penelitiannya mengandung judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Media Solusi Network”, persamaannya dengan penelitian penulis yakni sama-sama menganalisis pengaruh lingkungan fisik dan motivasi kerja terhadap

kinerja. Sedangkan perbedaannya pada penelitian ini tidak menganalisis tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tetapi stres kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa 1) Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 2) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 3) Stress kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusinya dalam penelitian ini sebagai bahan masukan dan perbandingan terhadap penelitian sebelumnya agar mencegah terjadinya kesamaan kajian. Sesuai hasil penelitian tersebut digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini, hal tersebut disebabkan adanya relevansi dan gambaran baru terhadap pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

16. Rizqia Eltatiana dkk (2023)

Dalam penelitiannya mengandung judul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Syariah Artha Pamenang Kediri”, persamaannya dengan penelitian penulis yakni sama-sama menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. Sedangkan perbedaannya pada penelitian ini tidak menganalisis tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tetapi kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa 1) Kemampuan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 2) Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 3) Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusinya dalam penelitian ini sebagai bahan masukan dan perbandingan terhadap penelitian sebelumnya agar mencegah terjadinya kesamaan kajian. Sesuai hasil penelitian tersebut digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini, hal tersebut disebabkan adanya relevansi dan gambaran baru terhadap pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

17. Adam Rikia (2023)

Dalam penelitiannya mengandung judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru PNS Di SMK Negeri 1 Ambal”, persamaannya dengan penelitian penulis yakni sama-sama menganalisis pengaruh lingkungan fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Sedangkan perbedaannya pada penelitian ini tidak menganalisis tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tetapi kompetensi kerja terhadap kinerja. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa 1) Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 2) Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 3) Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusinya dalam penelitian ini sebagai bahan masukan dan perbandingan terhadap penelitian sebelumnya agar mencegah terjadinya kesamaan kajian. Sesuai hasil penelitian tersebut digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini, hal tersebut disebabkan adanya relevansi dan gambaran baru terhadap pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

18. Febrian dkk (2023)

Dalam penelitiannya mengandung judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mataram”, persamaannya dengan penelitian penulis yakni sama-sama menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Sedangkan perbedaannya pada penelitian ini tidak menganalisis tentang BKPSDM sedangkan penelitian penulis tentang LPD.

Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa 1) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 2) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 3) Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Kontribusinya dalam penelitian ini sebagai bahan masukan dan perbandingan terhadap penelitian sebelumnya agar mencegah terjadinya kesamaan kajian. Sesuai hasil penelitian tersebut digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini, hal tersebut di sebabkan adanya relevansi dan gambaran baru terhadap pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

