

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan optimal, nampaknya masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat organisasi sulit untuk mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri. Kendala yang timbul biasanya berasal dari dalam organisasi itu sendiri dan berkaitan dengan sumber daya manusia. Sumber daya manusia salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi, kinerja organisasi sangat tergantung pada kinerja individu yang ada didalamnya, oleh karena itu peranan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi sangatlah penting dan berhasil atau tidaknya tujuan suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran sumber daya manusia.

Hasibuan menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Sari, A., dkk, 2022). Sedangkan menurut Almaududi, S (2021) Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting di dalam menjalankan roda kegiatan dalam sebuah perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam memberdayakan sumber daya yang ada serta memanfaatkan semaksimal mungkin potensi sumber daya tersebut. Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa

majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya.

Mangkunegara menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Widodo & Yandi, 2022). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan. Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam sukses atau tidaknya sebuah perusahaan. Oleh karena itu, dalam menciptakan manajemen yang efektif harus dapat memahami kinerja individu dalam mencapai visi dan misi tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan menjadi perhatian pada LPD di kecamatan Denpasar Selatan. LPD di kecamatan Denpasar selatan merupakan salah satu Lembaga yang bergerak di bidang keuangan mikro. Keberadaan LPD di kecamatan Denpasar selatan telah memberikan manfaat yang cukup banyak terhadap masyarakat sekitarnya terutama dalam membantu memberikan pinjaman berupa kredit maupun simpanan berupa tabungan atau deposito.

Fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan, peneliti menemukan masalah terhadap kinerja karyawan yaitu tidak tercapainya kinerja karyawan yang dapat dilihat dari kuantitas kerja karyawan yaitu berupa target pencapaian jumlah

dana yang disalurkan (kredit) yang sudah ditetapkan oleh organisasi belum tercapai. Dapat dilihat pada tabel berikut:

***Tabel 1.1 Target Pencapaian Kredit LPD  
Di Kecamatan Denpasar Selatan***

No	Desa	Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)
1	LPD Sidakarya	2023	Rp. 500.000.000	Rp. 300.593.176
2	LPD Ssetan	2023	Rp. 650.000.000	Rp. 366.354.094
3	LPD Panjer	2023	Rp. 500.000.000	Rp. 338.070.759
4	LPD Pedungan	2023	Rp. 750.000.000	Rp. 401.743.370

**Sumber:** LPD di Kecamatan Denpasar Selatan

Pada tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa pencapaian target kerja masih belum terealisasi pada tahun 2023 kredit hanya tercapai sebesar Rp.300.593.176 pada LPD desa adat Sidakarya, untuk LPD desa adat Ssetan tercapai sebesar Rp.366.354.094, pencapaian target kerja pada LPD desa adat Panjer sebesar Rp.338.070.759 dan untuk LPD desa adat Pedungan sebesar Rp.401.743.370.

Umar menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya (Nabawi, 2019). Kepuasan kerja menunjukkan pada sikap seseorang individu terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan ungkapan rasa menyenangkan atau tidak menyenangkan yang timbul dari karyawan dalam memandang pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan akan mengalami tingkat kepuasan berbeda-beda sesuai dengan individu tersebut. Dengan adanya kepuasan terhadap suatu organisasi maka karyawan merasa senang

dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugasnya dengan baik untuk mencapai tujuan dalam meningkatkan perusahaan.

Temuan peneliti fenomena yang terkait dengan kepuasan kerja seperti kurang adanya kesempatan promosi yang diberikan oleh organisasi bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, masa kerja yang cukup lama. Hal ini dapat menyebabkan karyawan merasa kurang mempunyai kesempatan untuk berkembang, ini dapat mempengaruhi suatu kinerja seorang karyawan.

Dari uraian fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja beberapa hasil penelitian sebelumnya menyatakan teori bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Hasil penelitian sebelumnya yaitu oleh Sukarta Atmaja (2022), Prasetyo dan Marlina (2020), Nurrohmat dan Lestari (2021), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil yang tidak konsisten ditemukan pada penelitian Fitriya, A., & Kustini, K. (2023), Hartati, H., & Beddu, M. (2020), yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sopiah mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah gabungan dari tiga dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai tingkat kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, atau memiliki karir jangka panjang di dalam organisasi (Meutia & Husada 2019). Komitmen organisasi merupakan salah satu bentuk perilaku karyawan yang lebih dari sekedar keanggotaan. Komitmen organisasi merupakan suatu bentuk loyalitas karyawan dan keterlibatan karyawan dalam berusaha semaksimal mungkin untuk organisasi dan kesediaan untuk mengedepankan kepentingan organisasi sehingga dapat

berkontribusi tinggi dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Semakin karyawan terikat secara emosional, maka komitmennya terhadap organisasi akan semakin tinggi dan semakin besar pula kemungkinan mengarah pada peningkatan waktu dan tenaga yang dikeluarkan dalam pekerjaannya. Komitmen organisasi yang kuat di dalam individu akan menyebabkan individu bekerja keras untuk berusaha mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih berusaha melakukan yang terbaik bagi organisasinya.

Fenomena yang berkaitan dengan komitmen organisasi yaitu masih kurangnya keinginan beberapa pegawai untuk memajukan perusahaan, dimana pegawai yang seharusnya melayani nasabah dengan baik, tetapi tidak lakukan dengan maksimal, hal ini terlihat dari bagaimana cara pegawai tersebut menjalankan pekerjaannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ginanjar dan Berliana (2021), Pribowo (2020), dalam penelitiannya membuktikan secara empiris bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023), yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian Rahman, A., & Sudarwanto, T. (2022), Hendri, M., & Kirana, K. C. (2021), menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Soetjipto lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau

buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Sihaloho & Siregar, 2020). Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada LPD di kecamatan Denpasar selatan terdapat lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung, seperti kurangnya pencahayaan pada ruang kerja karyawan sehingga mata karyawan cepat lelah, terdapat sedikit sampah yang membuat karyawan tidak nyaman. Dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman tersebut membuat karyawan tidak menghasilkan kinerja yang maksimal.

Hasil penelitian oleh Irwan dan Irfan (2021), Handayani dan Daulay (2021), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Sihaloho dan Siregar (2020), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil yang tidak konsisten ditemukan

pada penelitian Nabawi (2019), Aniversari, P. (2022), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk mengkaji dan melakukan penelitian secara mendalam dengan mengambil judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD di Kecamatan Denpasar Selatan”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut diatas maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Di Kecamatan Denpasar Selatan?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Di Kecamatan Denpasar Selatan?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Di Kecamatan Denpasar Selatan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Di Kecamatan Denpasar Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Di Kecamatan Denpasar Selatan

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada LPD Di Kecamatan Denpasar Selatan

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang bisa diperoleh antara lain:

##### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini bisa memberikan kontribusi untuk perkembangan ilmu pengetahuan, serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya dan memberikan landasan menyangkut *goal setting theory* dan mengembangkan penelitiannya khususnya yang terkait dengan pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

##### 2. Manfaat Praktis

###### A. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini merupakan kesempatan untuk mencoba untuk mengaplikasikan teori yang diperoleh dibangku kuliah ke dalam dunia praktis.

###### B. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini bisa disumbangkan pada perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

###### C. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah bahan bacaan di perpustakaan bagi mahasiswa yang berkepentingan yang juga menulis masalah yang sejenis.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *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. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya.

## **2.1.2 Kepuasan Kerja**

### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan mendefinisikan bahwa, “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja” (Nabawi, 2019). Menurut Sutrisno dalam Andika, dkk (2019) “Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Bisa dikatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat terlihat dari sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerja.

### **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara dalam Wijaya, C. (2022) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.

### 3. Komponen Kepuasan Kerja

Menurut Greenberg dalam Wijaya, C. (2022) kepuasan kerja meliputi beberapa unsur:

a. Komponen Evaluatif (*evaluative component*)

Adalah dasar efeksi (perasaan, emosi) yang berfungsi untuk menilai suatu objek.

b. Komponen Kognitif (*cognitive component*)

Yaitu mengacu pada unsur kecerdasan (intelektual) untuk mengetahui suatu objek, yakni sejauh mana individu mengetahui hal – hal yang berkaitan dengan objek yang dimaksud.

c. Komponen Perilaku (*behavioral component*)

Bagaimana individu menentukan tindakan terhadap apa yang diketahui ataupun yang dirasakan.

### 4. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Widodo dalam Nabawi (2019) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

a. Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

b. Pekerjaan itu sendiri

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

c. Rekan kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

d. Atasan

Seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

e. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak.

### 2.1.3 Komitmen Organisasi

#### 1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Artinya, seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia bekerja keras bagi pencapaian tujuan organisasi (Meutia & Husada 2019).

Menurut pendapat Sutrisno, Haryono & Warso menyatakan bahwa komitmen organisasi terbentuk karena adanya kepercayaan, kemauan dan keinginan untuk mencapai suatu tujuan agar dapat mempertahankan eksistensinya sebagai bagian dari organisasi dalam kondisi baik ataupun

buruk. Komitmen berperan penting pada kinerja karyawan (Meutia & Husada 2019).

Selanjutnya yang dimaksud komitmen dalam penelitian ini adalah kesediaan karyawan untuk tetap bertahan menjadi anggota dalam organisasi dan memiliki keinginan yang tinggi untuk melakukan usaha yang tinggi demi mencapai tujuan organisasi dan kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan pada organisasi, sementara prestasi kerja karyawan dilihat dari kecakapan karyawan dalam bekerja.

## **2. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut Minner dalam Syafari, E. M. (2020) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

- a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya ruang lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- d. Pengalaman kerja, pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

### 3. Komponen Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Meyer dalam Syafari, E. M. (2020) menyatakan ada tiga aspek komitmen organisasi, antara lain:

a. Komitmen Afektif (*Affective commitment*)

Merupakan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini, individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Individu dengan komitmen afektif yang tinggi akan lebih mendukung kebijakan organisasi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki komitmen afektif yang lebih rendah. Kunci komitmen afektif adalah keinginan untuk bertahan (*want to*).

b. Komitmen Normatif (*Normative commitment*)

Merupakan komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan karyawan akan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas baginya dari organisasi. Kunci dari komitmen normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*).

c. **Komitmen Kontinu (*Continuance commitment*)**

Merupakan komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. Komitmen kontinu yang tinggi akan menyebabkan karyawan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam diri karyawan bahwa ia akan mengalami kerugian besar jika meninggalkan organisasi. Kunci dari komitmen kontinu adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*).

**4. Indikator Komitmen Organisasi**

Nealedan dan Noetheraft dalam Wahab (2021) menyebutkan beberapa hal yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi, yaitu:

a) **Kemauan pegawai**

Berarti bahwa karyawan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian organisasi.

b) **Kesetiaan pegawai**

Kepercayaan yang kuat atas tujuan dan nilai nilai organisasi adalah kepercayaan karyawan terhadap manajemen organisasi serta merasa bahwa nilai nilai yang ada pada organisasi sesuai dengan nilai nilai yang dianutnya.

c) **Kebanggaan pegawai**

Memiliki rasa bangga terhadap organisasi yang membuat segala tugas maupun tanggung jawab dapat diselesaikan dengan baik.

## **2.1.4 Lingkungan Kerja Fisik**

### **1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Defenisi Lingkungan kerja fisik menurut Alex S. Nitisemito dalam (Hutagalung, 2022) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, secara sederhana dapat disimpulkan bahwa para pekerja akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik didukung lingkungan kerja yang baik. Sedangkan menurut Edy Sutrisno lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Yanuari,2019).

### **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik**

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2020) yang dapat memepengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya adalah:

#### **a. Penerangan/cahaya ditempat kerja**

Cahaya/penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam

melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu: cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, cahaya setengah tidak langsung.

b. Temperatur ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh Manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi, kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar, jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas, 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan tubuh.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa ditanyakan dalam persentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

d. Sirkulasi udara di tempat 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 di sekitar tempat kerja.

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilalukan dengan efisien sehingga semangat kerja karyawan meningkat. Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensinya alam ini bersonisasi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal: konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan timbulnya beberapa penyakit,

diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

f. Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap 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.

g. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

h. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di perdengarkan di tempat kerja.

i. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

### **3. Manfaat Lingkungan Kerja Fisik**

Manfaat lingkungan kerja menurut Affandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

### **4. Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti dalam terdapat indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

#### **a. Penerangan/cahaya ditempat 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 pengelihatannya menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit untuk tercapai.

#### **b. Sirkulasi udara ditempat kerja**

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara

dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau dengan 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.

c. 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 masalah komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

d. Bau tidak sedap ditempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar 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.

e. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya kamanan 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).

### **2.1.5 Kinerja Karyawan**

#### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja (*performance*) berasal dari akar kata “*to perform*” yang artinya merupakan kata benda (*noun*) dimana salah satu artinya adalah sesuatu hasil yang telah dikerjakan. Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya (Yanuari,2019). Definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Wijaya dan Fauji (2021) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

##### **a. Sikap dan mental**

Sikap dan mental yang positif, mendorong seseorang untuk menjadi lebih kreatif. Setaip saat terjadi hal-hal yang tidak di inginkan, dengan sikap mental yang positif, dapat di tanggapi dengan mencari suatu hikmah di baliknya secara kreatif.

b. Pendidikan

Pendidikan adalah faktor terpenting dalam membentuk karakter dan pemikiran seseorang. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seseorang pekerja memiliki pengetahuan tertentu.

c. Keterampilan

Keterampilan merupakan sebuah kemampuan dalam mengoperasikan pekerja secara lebih mudah dan tepat. Jadi lebih mengarah pada psikomotor seseorang.

d. Manajemen kepemimpinan

Manajemen kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengatur dan mempengaruhi orang-orang agar dapat diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

### 3. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Marwansyah (2016), ada beberapa kemungkinan tentang siapa yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan, yakni:

a. Atasan langsung

Pada umumnya, bagian departemen sumber daya manusia bertanggung jawab atas perancangan dan implementasi program penilaian kinerja.

Walaupun demikian, untuk menjamin keberhasilan program ini, para manajer harus berperan serta secara langsung.

b. Bawahan

Bawahan cenderung memberikan perspektif yang berbeda dengan perspektif penyelia maupun karyawan itu sendiri. Ini tidak berarti bahwa penilaian bawahan itu akurat. Kecenderungan untuk terkontaminasi oleh

pola persahabatan atau keinginan untuk mengalah dari atasannya, penilaian oleh bawahan biasanya kurang tepat digunakan dalam keputusan yang berhubungan dengan administrasi karyawan.

c. Rekan kerja

Karena rekan kerja memiliki kontak yang terus menerus dan kesempatan untuk mengamati perilaku satu sama lain, diharapkan bahwa penilaian mereka paling *valid*.

d. Penilaian kelompok

Penilaian kelompok mencakup penggunaan dua orang atau lebih manajer, yang mengenal dengan baik kinerja karyawan, untuk menilai kinerja sebagai satu tim.

e. Penilaian oleh diri sendiri

Dua faktor utama yang memengaruhi validitas penilaian oleh diri sendiri adalah (1) karakteristik tertentu dari orang yang melakukan evaluasi diri, dan (2) kondisi tempat penilaian dilakukan. Penilaian oleh diri sendiri akan bermanfaat jika dikontraskan dengan penilaian atasan dalam menyediakan umpan balik bagi Karyawan.

#### 4. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Rivai dan Sagala (2015), menyebutkan tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para Karyawan dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. Tujuan evaluasi, yaitu seorang manajer menilai kinerja dari masa lalu seorang karyawan dengan menggunakan ratings deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan- keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.

- b. Tujuan pengembangan, yaitu seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang. Tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.

## 5. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Wijaya dan Fauji (2021), antara lain:

- 1) Kuantitas pekerjaan yaitu jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- 2) Kualitas pekerjaan yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.
- 3) Prosedur kerja yaitu pemahaman karyawan terhadap proses dan informasi pekerjaan.
- 4) Kreativitas yaitu kemampuan beradaptasi dengan situasi dan bertahan dalam kondisi kerja.
- 5) Kerja sama yaitu kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja dalam suatu organisasi.
- 6) Kemampuan kerja yaitu kemampuan bekerja tanpa ketergantungan pada orang lain.
- 7) Inisiatif yaitu kemampuan mengembangkan ide dan konsep dalam bekerja.
- 8) Kehadiran yaitu keadaan dimana seseorang tidak datang bekerja sesuai jadwal yang tepat waktu.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sebelumnya sudah pernah dilakukan. Berikut akan diuraikan beberapa penelitian yang telah dipublikasikan melalui jurnal-jurnal penelitian yang akan digunakan sebagai kajian empiris dalam penelitian ini.

### 2.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Sukarta Atmaja (2022). Dengan judul penelitian “Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerjadan kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan CV Wahana Tata Serang-Banten)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari salah satu pada variabel independent yaitu kepuasan kerja dan pada variabel dependent yaitu kinerja karyawan, selanjutnya pada teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu terletak pada tempat penelitian dan tahun dilakukannya penelitian.

2. Prasetyo dan Marlina (2020) penelitian ini berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari salah satu pada variabel independent yaitu kepuasan kerja

dan pada variabel dependent yaitu kinerja karyawan, selanjutnya pada teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu terletak pada tempat penelitian dan tahun dilakukannya penelitian.

3. Nurrohmat dan Lestari (2021) penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari salah satu pada variabel independent yaitu kepuasan kerja dan pada variabel dependent yaitu kinerja karyawan, selanjutnya pada teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu terletak pada tempat penelitian dan tahun dilakukannya penelitian.

4. Fitriya, A., & Kustini, K. (2023). Penelitian ini berjudul “Pengaruh kepuasan kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari salah satu pada variabel independent yaitu kepuasan kerja dan pada variabel dependent yaitu kinerja karyawan, selanjutnya pada teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini dengan

penelitian sekarang yaitu terletak pada tempat penelitian dan tahun dilakukannya penelitian.

5. Hartati, H., & Beddu, M. (2020). Dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Parepare”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari salah satu pada variabel independent yaitu kepuasan kerja dan pada variabel dependent yaitu kinerja karyawan, selanjutnya pada teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu terletak pada tempat penelitian dan tahun dilakukannya penelitian.

### **2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

1. Ginanjar dan Berliana (2021) penelitian ini berjudul “pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Citra Abadi di Jakarta”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari salah satu pada variabel independent yaitu komitmen organisasi dan pada variabel dependent yaitu kinerja karyawan, selanjutnya pada teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan

penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu terletak pada tempat penelitian dan tahun dilakukannya penelitian.

2. Pribowo (2020) penelitian ini berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari salah satu pada variabel independent yaitu komitmen organisasi dan pada variabel dependent yaitu kinerja karyawan, selanjutnya pada teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu terletak pada tempat penelitian dan tahun dilakukannya penelitian.

3. Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023) dengan judul penelitian “Peran Kepuasan kerja sebagai mediasi pada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada variabel independent yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja dan pada variabel dependent yaitu kinerja karyawan, selanjutnya pada teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu terletak pada tempat penelitian dan tahun dilakukannya penelitian.

4. Rahman, A., & Sudarwanto, T. (2022). Dengan judul penelitian “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Unit Penerbitan Pesantren Tebuireng Jombang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari salah satu pada variabel independent yaitu komitmen organisasi dan pada variabel dependent yaitu kinerja karyawan, selanjutnya pada teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu terletak pada tempat penelitian dan tahun dilakukannya penelitian.

5. Hendri, M., & Kirana, K. C. (2021). Dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus of Control, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Roy Sentoso Collection”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari salah satu pada variabel independent yaitu komitmen organisasi dan pada variabel dependent yaitu kinerja karyawan, selanjutnya pada teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu terletak pada tempat penelitian dan tahun dilakukannya penelitian.

### 2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

1. Irwan dan Irfan (2021) penelitian ini berjudul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari salah satu pada variabel independent yaitu lingkungan kerja dan pada variabel dependent yaitu kinerja karyawan, selanjutnya pada teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu terletak pada tempat penelitian dan tahun dilakukannya penelitian.

2. Handayani dan Daulay (2021) penelitian ini berjudul “Analisis pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari salah satu pada variabel independent yaitu lingkungan kerja dan pada variabel dependent yaitu kinerja karyawan, selanjutnya pada teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu terletak pada tempat penelitian dan tahun dilakukannya penelitian.

3. Sihaloho dan Siregar (2020) penelitian ini berjudul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita

medan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat dari salah satu pada variabel independent yaitu lingkungan kerja dan pada variabel dependent yaitu kinerja karyawan, selanjutnya pada teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu terletak pada tempat penelitian dan tahun dilakukannya penelitian.

4. Nabawi (2019) penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada variabel independent yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja dan pada variabel dependent yaitu kinerja karyawan, selanjutnya pada teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu terletak pada tempat penelitian dan tahun dilakukannya penelitian.

5. Aniversari, P. (2022). Dengan judul penelitian “Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada variabel independent yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja dan pada variabel dependent yaitu kinerja karyawan, selanjutnya pada teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu terletak pada tempat penelitian dan tahun dilakukannya penelitian.

