

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi. Manajemen sumber manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa untuk setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Kinerja pegawai mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia, Apabila kinerja buruk atau tidak sesuai dengan harapan perusahaan, maka kemungkinan aktivitas manajemen sumber daya manusia tersebut harus di tinjau ulang dengan melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Didi Wandu, dkk. 2019:22). Menurut Didi Wandu, dkk. (2019:22) Kinerja sangat berhubungan dengan hasil dari aktivitas individu dalam beberapa periode waktu. Menurut Fallah, dkk. (2021:60) kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikannya kepadanya. Kinerja pegawai menurut Rivai dan Sagala (Rahman dan Solikhah, 2016), dipengaruhi oleh beberapa faktor, dan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah rotasi kerja.

Robins dan Judge (Rahman dan Solikhah, 2016), mengemukakan bahwa rotasi kerja adalah penggantian periodik seorang pegawai dari satu tugas ke tugas lain. Ketika satu aktivitas tidak lagi menantang pegawai tersebut dipindah ke pekerja lainnya. Biasanya pada tingkat yang sama, yang mempunyai persyaratan-persyaratan keterampilan yang sama. Rotasi bekerja menurut Warsi (2019) juga mendorong adanya penambahan kemampuan dan perilaku dari pegawai lama untuk orientasi dan penempatan pegawai baru dengan begitu diharapkan pekerjaan dapat memberi dampak pada kinerja karyawan, Mangkupawira (Warsi, 2019) menyatakan bahwa pelaksanaan rotasi bekerja harus menggunakan kebijakan berdasarkan pada data dan informasi yang akurat mengenai kinerja, pengalaman kerja di unit, keterlibatan pelatihan dan perilaku pegawai. Berdasarkan teori-teori mengenai risiko kerja maka dapat dari kesimpulan bahwa rotasi kerja adalah pergantian periodik seseorang karyawan dari satu petugas lain pada tingkat dan persyaratan-persyaratan keterampilan yang sama, Hasil penelitian Rahman dan Sholikhah (2016) pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan hasil penelitian Manopo, dkk (2018) menyatakan bahwa rotasi kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja.

Virgiyanti & Sunuharyo (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik yang berbeda dapat memberikan hasil kerja yang berbeda bagi setiap pegawai. Manajer perusahaan harus mampu merancang strategi agar faktor-faktor fisik seperti penerangan, kebisingan dan getaran, suhu, kelembapan, dan kualitas udara dapat dikendalikan serta tidak berdampak buruk terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Penelitian yang dilakukan oleh Priyono dkk (2018) yang menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian oleh Fitriani dkk (2018) menemukan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Edy Sutrisno (2019, P.74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam berkerja, dan hal ini menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja adalah jawaban emosional masing-masing orang mengenai segala hal terkait pekerjaannya. Masing-masing orang memiliki perbedaan terkait hal apa yang menciptakan rasa puas dan apa yang bisa menciptakan rasa tidak puas., Deni Candra Purba, dkk (2019) menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai penelitian

Nabawi,R. (2020) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

UPTD PAL Provinsi Bali Merupakan Unit Pengelolaan Air Limbah Provinsi Bali yang Melayani Berbagai Sektor Baik Rumah Tangga Maupun Industri. Populasi pada UPTD PAL Provinsi Bali sebanyak 83 orang terdapat 38 pegawai PNS dan 45 pegawai non PNS. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan pada pelayanan UPTD PAL Provinsi Bali kinerja pegawai lapangan kurang optimal pegawai belum dapat mengatasi setiap permasalahan yang ada sehingga kurang tanggung jawab pegawai atas tugas yang di berikan, dan adanya rotasi kerja terhadap pegawai lapangan/Non PNS yang tidak sesuai dengan kemampuannya atau keahliannya serta di lakukan rotasi kerja tidak sesuai dengan periode yang di tentukan, sehingga menyebabkan kinerja kurang maksimal dalam melakukan pekerjaan

Lingkungan kerja pada UPTD PAL Provinsi Bali Lingkungan kerja fisik dimana pegawai merasa terganggu dengan mutu udara yang kurang baik dan kurang sehat karena ada bau yang menyengat sehingga mengganggu kenyamanan pegawai.

**Tabel 1.1**  
**Persentase Absensi Pegawai Lapangan**  
**UPTD PAL Provinsi Bali**  
**Tahun 2021**

NO	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Hari Kerja (hari)	Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari tidak Hadir (Hari)	Presentase Tingkat Absensi (%)
1	2	3	4	$5 = (3 \times 4)$	6	$7 = (6:5) \times 100\%$
1	Januari	45	31	1.395	42	3,00%
2	Februari	45	30	1.350	45	3,33%
3	Maret	45	31	1.395	40	3,00%
4	April	45	30	1.350	44	3,25%
5	Mei	45	31	1.395	46	3,29%
6	Juni	45	30	1.350	42	3,11%
7	Juli	45	31	1.395	45	3,22%
8	Agustus	45	31	1.395	42	3,00%
9	September	45	30	1.350	43	3,18%
10	Oktober	45	31	1.395	41	2,93%
11	November	45	30	1.350	43	3,18%
12	Desember	45	31	1.395	44	3,15%
<b>Jumlah</b>						37,64 %
<b>Rata-Rata</b>						3,14 %

Sumber :UPTD PAL Provinsi Bali tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas terlihat bagaimana tingkat kehadiran pegawai lapangan/Non PNS melalui absensi dengan rata-rata 3,14%. Menurut Flippo (2010) apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian dari pihak institusi, absensi pegawai Ini berarti bahwa tingkat absensi pegawai lapangan pada kantor UPTD PAL Provinsi Bali tergolong tinggi. Sehingga menyebabkan pegawai tidak bekerja secara maksimal. Angka ketidak hadiran yang tinggi membuat pegawai tidak dapat

menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Sehingga sulit untuk merealisasikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kondisi ini sangat membutuhkan pengelolaan pegawai yang baik pada instansi, agar kinerja mereka selalu meningkat.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian “Pengaruh Rotasi Kerja Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lapangan Pada Kantor UPTD PAL Provinsi Bali”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lapangan Pada Kantor UPTD PAL Provinsi Bali?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lapangan Pada Kantor UPTD PAL Provinsi Bali ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lapangan Pada Kantor UPTD PAL Provinsi Bali ?

## **1.3 Tujuan penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah

1. Menganalisis pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai Lapangan Pada Kantor UPTD PAL Provinsi Bali
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Lapangan Pada Kantor UPTD PAL Provinsi Bali

3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Lapangan Pada Kantor UPTD PAL Provinsi Bali

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman penulis mengenai masalah yang akan diteliti terutama berkaitan dengan rotasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
2. Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan berupa saran dan informasi kepada pihak manajemen perusahaan agar memberi perhatian terhadap prestasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai
3. Bagi program studi manajemen sumber daya manusia penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi tambahan bagi yang berminat dalam permasalahan yang berhubungan dengan rotasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Teori ini mengamsusikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan (Matana, 2017:11). Salah satu karakteristik dan *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berpikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi

sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Matana, 2017:11).

*Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, goal menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goals* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*.

Mengacu pada *Locke's model goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih focus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan (Arsanti, dalam Matana 2017).

Komitmen harus ada dalam *goal setting*. Komitmen terhadap *goal* Nampak secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada *performance*. Bila *person's goal* tinggi, maka *high commitment* akan membawa pada *higher performance* dibandingkan ketika *low commitment*. Tetapi, bila *goals* rendah, *high commitment* membatasi *performance*. Matana (2017:11) menyatakan bahwa *goal commitment* berdampak pada proses *goal setting* yang akan berkurang bila ada *goal conflict*. *Goal commitment* berhubungan positif dengan *goal directed behavior*, dan *goal directed behavior* berhubungan positif dengan *performance*.

### 2.1.2 Kinerja Pegawai

#### 1. Pengertian Kinerja

Sinambela (2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai kewenangan, tugas, dan tanggung jawabnya, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta etika. Menurut Mangkunegara dalam L Lusri - Agora, (2017) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan keberhasilan individu dalam menjalankan tugas dalam suatu perusahaan. Ini mengacu pada tanggung jawab dan wewenang setiap orang atau yang terkait sejauh mana pegawai dapat memberikan fungsi sesuai harapan dan memberikan perilaku yang sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepada seseorang tersebut serta mampu memenuhi kualitas, kuantitas serta waktu yang ditentukan dalam melaksanakan tugas yang diberikan Menurut (Pianda, 2018) kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing adalah prestasi, bisa pula berarti hasil kerja, (Sutrisno, 2019), Paterson dalam Hamzah B.Uno dan Nina Lamatenggo (2012:120), yang dikutip oleh Syahrul Alamsyah (2017) menjelaskan, kinerja adalah penerapan kompetensi untuk mencapai keberhasilan tujuan-tujuan perusahaan melalui pelaksanaan suatu tugas pekerjaan. Pengertian ini menjelaskan bahwa kinerja terkait dengan kompetensi.

Definisi kinerja menurut Torang, (2013) yang di kutip oleh Hendra Sutrisno Marbun (2022) adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi

Menurut Schermerhorn dalam Hamzah B.Uno dan Nina Lamatenggo (2012:121), yang dikutip oleh Syahrul Alamsyah (2017) kinerja adalah kuantitas dan kualitas prestasi tugas dari seorang atau kelompok. Senada dengan pendapat tersebut, Luthan, dengan pendekatan tingkah laku menyatakan bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas seseorang yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

## 2. Penilaian kerja

Dalam rangka melakukan perbaikan yang berkesinambungan maka suatu organisasi perlu melakukan penilaian kinerja, dimana penilaian kinerja tersebut memiliki berbagai alasan. Ada beberapa alasan dan pertimbangan untuk itu, yaitu:

- a) Penilaian kinerja memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji
- b) Penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun karyawan untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku selama ini, baik yang positif maupun negatif untuk kemudian dirumuskan kembali sebagai perilaku yang mendukung tumbuh berkembangnya budaya organisasi secara keseluruhan.
- c) Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali (*retraining*) serta pengembangan

- d) Penilaian kinerja dewasa ini bagi setiap organisasi khususnya organisasi bisnis merupakan suatu keharusan apa lagi jika tingginya persaingan antara perusahaan
- e) Hasil penilaian kinerja lebih jauhakan mnjadi bahan masukan bagi pemerintah dalam melihat bagaimana kondisi perusahaan tersebut. Termasuk menjadi bahan masukan bagi lembaga pemberi pinjaman dalam melihat kualitas kinerja suatu perusahaan, misalnya pada saat pengajuan pinjaman keredit maka pihak perusahaan bisa memperlihatkan kualitas hasil penilaian kineja dimana itu bisa menjadi bahan masukan untuk mendukung keputusan pembarin kredit, yaitu pihak pemebri pinjaman menjadi jauh lebih yakin dan percaya.

Dari berbagai alasan dan bahan pertimbangan tersebut di atas maka semua diharapkan akan mampu memberi pengaruh pada peningkatan kinerja suatu perusahaan.

### 3. Manfaat Penilaian Kinerja

Bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengandilakukannya penilaian kenerja. Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk.

- a) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum
- b) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti Promosi, transfer, dan pemberhentian

- c) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihankaryawan
- d) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka
- e) Menyediakan suatu dasar bagi industri penghargaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in pleace, the man on the right job*).

Faktor motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi) artinya, seorang pegawai harus siap mental

maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

#### 4. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator variabel kinerja pegawai di adaptasi dari penelitian oleh Christi (2010), yang dikutip oleh Martha Sajuni (2017):

##### a. Ketepatan Waktu

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

##### b. Deskripsi Pekerjaan

Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan tertentu.

##### c. Kuantitas

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

##### d. Kualitas

Setiap karyawan dalam mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

##### e. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah pekerjaan sudah mencapau tujuan atau belum

### 2.1.3 Rotasi Kerja

#### 1. Pengertian Rotasi Kerja

Mangkunegara (2011:29) di kutip oleh Anggun Kusuma (2021) mendefinisikan rotasi kerja sebagai Rotasi pekerjaan adalah pemindahan bidang pekerjaan pegawai kepada bidang pekerjaan lainnya tanpa mengubah tingkat jabatannya. Menurut (Robbins dan Judge, 2008:272) yang di kutip oleh Aji Pangestu (2021) rotasi kerja adalah penggantian periodik seorang karyawan dari satu tugas ke tugas lain, ketika satu aktivitas tidak lagi menantang karyawan tersebut dipindah ke pekerjaan, biasanya pada tingkat yang sama, yang mempunyai persyaratan keterampilan yang sama. Rotasi kerja menurut Nurlatifah, (2009) di kutip oleh Aresti, Putri (2021) Rotasi kerja adalah siklus pekerjaan bergerak di mana dalam perusahaan giliran kerja yang memiliki informasi dan jadwal yang diatur, yang disusun secara tegas dalam setiap program karyawan.

#### 2. Manfaat Rotasi Kerja

Adapun manfaat dari rotasi kerja menurut Robbins dan Judge (2008) Aji Pangestu (2021), sebagai berikut:

1. Dapat mengurangi kelelahan.
2. Dapat memperluas inspirasi dengan membuat varietas untuk latihan pekerja.
3. Membantu karyawan dengan melihat bagaimana pekerjaan mereka akan menambah kontribusi terhadap perusahaan

Andriani, 2013) yang di kutip oleh Aresti, Putri (2021) Rotasi kerja itu mampu mengurangi kebosanan/kejujenuhan kerja karyawan dan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan adanya kegiatan yang dilakukan karyawan. Dari beberapa manfaat rotasi kerja diatas rotasi pekerjaan juga mempunyai manfaat yang tidak langsung bagi suatu organisasi ialah karyawan dengan rentang keterampilan yang lebih luas dapat juga memberikan kesempatan manajemen dalam penjadwalan kerja dengan menyesuaikan diri dalam perubahan serta dengan mengisi waktu yang kosong. Oleh sebab itu, karyawan dapat menyalurkan keterampilan pada organisasi, dengan waktu yang kosong yang mereka miliki. Manfaat lainnya dari rotasi kerja yaitu dapat membantu manajer dalam menghadapi presensi karyawan serta mengatur jadwal karyawan, sehingga saat kejadian itu terjadi manejer dapat dengan cepat mengisi jadwal yang kosong pada karyawan dan dapat melaukan pekerjaan dengan keterampilan yang mereka miliki.

### 3. Cara - cara Rotasi Kerja

Ada dua cara ratifikasi yang dilakukan di dalam organisasi yaitu:

#### 1) Cara tidak ilmiah

Rotasi dengan cara tidak ilmiah dilakukan dengan:

- a) Tidak didasarkan kepada norma/standar kriteria tertentu
- b) Berorientasi semata-mata pada masa kerja dan ijazah, bukan pada prestasi atau faktor-faktor rill

- c) Berorientasi kepada banyaknya anggaran yang tersedia bukan atas kebutuhan riil karyawan
- d) Berdasarkan spoil system (sistem kekeluargaan)

## 2) Cara ilmiah

Rotasi dengan cara ilmiah didasarkan atas metode ilmiah sebagai berikut:

- a) Berdasarkan norma atau standar kriteria tertentu, seperti analisis pekerjaan.
- b) Berorientasi kepada kebutuhan yang real / nyata
- c) Berorientasi pada formasi riil kepegawaian
- d) Berorientasi pada tujuan yang beraneka ragam
- e) Berdasarkan aktivitas yang dapat di pertanggung jawaban Sebab dan alasan rotasi

Tahapan rotasi kerja Tahapan yang ada pada rotasi kerja menurut Andriani (2013), Aresti, Putri (2021) pada artikelnya ia mengatakan bahwa ada beberapa tahapan yang dapat dilakukan dalam rotasi kerja sebagai berikut:

- 1) Memberi tahu kepada karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi apabila karyawan mau untuk dirotasi dari pekerjaan yang dia kerjakan kepekerjaan, lainnya. Sehingga karyawan tidak ada rasa keterpaksaan dalam pergantian karyawan dan juga tidak terpengaruh pada kinerja karyawan.

- 2) Melakukan tes atau ujian seperti pada saat perekrutan karyawan. Ini dilakukan agar apa bila rotasikerja dilakukan dapat disesuaikan dengan kemampuan dan kepribadian karyawan.
- 3) Dilakukan training atau pelatihan apabila diperlukan, sehingga mempermudah karyawan dalam beradaptasi dengan lingkungan dan pekerjaan yang baru nantinya
- 4) Perpindahan sekelompok karyawan maupun rekan dalam pekerjaan agar dapat meminimalisir stres kerja apalagi karyawan yang akan mendapat rotasi kerja memiliki budaya yang berbeda.
- 5) Dilakukannya pengawasan terhadap karyawan. Dengan mendokumentasikan kerja karyawan ketempat yang baru agar dapat dengan mengetahui karyawan dengan mudah untuk beradaptasi kelingkungan barunya
- 6) Memberi tahu ulang kepada karyawan yang dirotasi kerja apa dia betah dengan pekerjaan atau tidak pada pekerjaan barunya dan apakah karyawan ingin tetap pada pekerjaan baru atau ingin pindah ke pekerjaan lama setelah beberpa bulan, karena rotasi pekerjaan dilakukan dalam waktu tiga bulan.

#### 4. Indikator Rotasi Kerja

Menurut Rahmali (paramartha 2018) indikator yang dapat mengukur variabel rotasi kerja adalah sebagai berikut

- a) pengetahuan atas tugas-tugas kerja baru tau tugas-tugas kerja baru merupakan suatu pemahaman pekerjaan atau tanggung jawab pekerjaan yang diberikan
- b) Kemampuan atau keahlian dalam menyelesaikan tugas-tugas  
Suatu kemahiran atau pengetahuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa kesulitan
- c) Pengalaman dalam bekerja  
Merupakan suatu pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu
- d) Semangat dalam bekerja  
Semangat dalam bekerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal
- e) Tidak jenuh dalam bekerja  
Merupakan kesenangan atau kenyamanan dalam bekerja

#### **2.1.4 Lingkungan Kerja Fisik**

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

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1982: 183), yang dikutip oleh Raineldis Nelu (2018). Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas kerja, kebersihan, penerangan.

Untuk mengetahui persepsi pegawai mengenai lingkungan kerja digunakan angket lingkungan kerja yang diadopsi dari konsep Nitisemito (1992:159), yang dikutip oleh Martha Sajuni (2017). Maka indikator lingkungan kerja yaitu:

1) Suasana Kerja

adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

## 2. Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdiri dari dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik menurut sedarmayanti (2011:26) yang di kutip oleh Erlina Kristiani (2017) lingkungan kerja fisik adalah semia hal yang berwujud dan berada di lingkungan kerja secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi pegawainya, sedangkan lingkungan kerja non fisik ialah segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan maksudnya adalah hubungan pekerjaan dengan pimpinan, hubungan pekerjaan sesama teman kerja dan juga dengan bawahannya. Pendapat lain muncul mengenai lingkungan kerja non fisik dan serupa dengan pendapat Sedarmayanti di atas yaitu diungkapkan oleh Nitisemito (2000:171-173) yang di kutip oleh Ika Ruhana (2016), perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## 3. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Rusdiansyah (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin-mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik kantor serta kondisi- kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan yang harus dilakukan.

Menurut Sedarmayanti (2009) yang di kutip oleh Abi Krismadinata (2021) pengertian dari lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi menjadi dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan pegawai dan berada di dekat pegawai seperti meja, kursi dan sebagainya. Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Arianto (2013), yang di kutip oleh Erina gustini (2021) lingkungan kerja fisik yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih semangat sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan dan dengan kerja dapat memberikan dan meningkatkan semangat kerja karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai yang melaksanakan pekerjaan

Berdasarkan pendapat ahli tersebut, dapat dikatakan lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

#### 4. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) di kutip oleh Abi krimadinata (2021) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya:

- a. Pewarnaan
- b. Penerangan
- c. Udara
- d. Suara bising
- e. Ruang gerak
- f. Keamanan
- g. Kebersihan

#### 5. Indikator lingkungan kerja fisik

Menurut Robbins (2016) Erina gustini (2021) yang di kutip oleh indikator yang terdapat di lingkungan kerja fisik yaitu :

##### 1) Suhu Udara

Suhu udara adalah suatu variabel di mana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan di mana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rantang kerja yang dapat diterima setiap individu.

##### 2) Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara

yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negative dan mengganggu konsentrasi pegawai. Kriteria pekerja membutuhkan konsentrasi maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

### 3) Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibandingkan yang lebih muda.

### 4) Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi

### 5) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

### 2.1.5 Kepuasan Kerja

#### 1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2007), di kutip oleh didi, Yanto Susanto (2019) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (job satisfaction) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Menurut Susilo Martoyo (1992:115) di kutip oleh Bambang Giyarto (2018) kepuasan kerja adalah salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

Robbins and Judge (2008) di kutip oleh Heni Irawati 2022 mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi karakteristik-

karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan seseorang yang tidak puas memiliki perasaan yang negative tentang pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja adalah sikap yang paling berpengaruh terhadap turnover. Kepuasan kerja yang rendah dapat menghasilkan biaya perputaran yang tinggi, ketidakhadiran, keterlambatan dan bahkan kesehatan mental yang rendah. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu dimana mereka merasa mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja.

## 2. Faktor penentu kepuasan kerja

A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009), yang dikutip oleh Fahmi Jahidah Islamy (2019) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

### 1) Faktor Pegawai

Yaitu, kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.

### 2) Faktor Pekerjaan

Yaitu, jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor–faktor yang menentukan kepuasan kerja, diantaranya: (Umam,2016:194)

a) Gaji/Imbalan

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, sejauh mana gaji memenuhi harapan–harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Dengan menggunakan teori keadilan, gaji yang dipersepsikan sebagai terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami distress (ketidakpuasan). akan tetapi, yang penting adalah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil.

b) Kondisi kerja

yang menunjang Ruangan kerja yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Orang akan mencari alasan untuk sering-sering keluar ruangan kerjanya.

c) Hubungan kerja (rekan kerja dan atasan)

1) Hubungan kerja dengan rekan kerja

Kepuasan kerja yang ada pada para karyawan timbul karena mereka dalam jumlah tertentu, berada dalam satu ruangan kerja, sehingga mereka dapat saling berbicara (kebutuhan sosial terpenuhi).

2) Hubungan kerja dengan atasan Kepemimpinan

yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa.

### 3) Hubungan kerja dengan bawahan

Atasan yang memiliki ciri memimpin yang transformasional, dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasinya dan sekaligus merasa puas dengan pekerja.

## 3. Teori Kepuasan Kerja

Menurut A. A. Prabu Mangkunegara (2009), yang dikutip oleh Fahmi Jahidah Islamy (2019) berpendapat bahwa ada lima teori kepuasan kerja, antara lain :

### 1) Teori keseimbangan

Teori ini dikemukakan oleh Wexley dan Yukl, mengemukakan bahwa semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, dan jam kerja

### 2) Teori perbedaan

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter yang berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Sedangkan Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai.

### 3) Teori pemenuhan kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia

mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai akan merasa tidak puas.

4) Teori pandangan kelompok

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan lebih merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5) Teori dua factor

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang menggunakan teori A. Maslow sebagai acuannya dimana Hezberg melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing – masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (content analisis) untuk menentukan faktor – faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan

#### 4. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2005:117) yang di kuitp oleh dwi kusuma(2018)

##### a) Tingkat absensi

Kepuasan kerja dihubungkan dengan tingkat absensi atau kehadiran pegawai , mengandung arti bahwa pegawai yang kurang puas cenderung tingkat kabinet rendah atau absensi nya tinggi

##### b) Umur

Berkaitan dengan pengalaman pegawai yang umurnya lebih tua akan merasa lebih puas dibandingkan yang benar relatif lebih muda, karena diasumsi pegawai yang lebih tua berpengalaman dalam bekerja dan menyesuaikan diri dengan lingkungan sedangkan pegawai yang masih muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya. Sehat apabila antara harapan dengan realitas sosial terdapat kesenjangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas

##### c) Tingkat pekerjaan

Pegawai yang memiliki tingkat pekerjaan lebih tinggi cenderung lebih kuat dari pegawai yang memiliki kedudukan pekerjaan yang lebih rendah, karena pegawai yang memiliki kebutuhan lebih rendah menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja

d) Ukuran organisasi perusahaan

Besar kecilnya perusahaan dapat mempengaruhi proses komunikasi koordinasi dan partisipasi pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kerja yang menyenangkan bagi organisasi akhirnya menciptakan kepuasan kerja anggota organisasi (pegawai).

## 2.2 Penelitian Sebelumnya

1. Sari, Gulfa (2018) meneliti tentang pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan peneliti melakukan penelitian dengan mencari nilai validitas, reabilitas, pengujian regresi linear sederhana dan pembuktian hipotesis untuk mendapatkan jawaban hasil penelitian yang valid, variabel, dan benar. Pengambilan dan populasi menggunakan teknik total sampling yaitu teknik pengambilan sampel dan jumlah populasi yang sama. Hipotesis terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel (rotasi kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).
2. Virgianti & Sunu Haryo, B S tahun 2018. Yang berjudul "pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja pegawai PT Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang city serta pengaruh terhadap kinerja pegawai metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner menggunakan analisis regresi linier berganda, uji T dan uji F, dengan teknik sampling populasi sejumlah 36 sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Manopo, dkk (2018) yang berjudul “pengaruh rotasi kerja, etos kerja dan karakteristik kerja terhadap kinerja karyawan pada pt.jasaraharja putera cabang manado” Populasi dalam penelitian berjumlah 30 orang dan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jasaraharja Putera Cabang Manado yang berjumlah 30 orang, dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t. Secara parsial rotasi kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, etos kerja dan karakteristik kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. I Putu Sukadana (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Di PT. Hardy’s Retailindo Denpasar. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja, maka dapat ditarik kesimpulan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Hardy’s Retailindo Denpasar.
- Ferawati (2017) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Indo Persada. Teknik analisis yang digunakan analisis deskriptif dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara

5. Nabawi, R. (2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang” Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subyek penelitian adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Pada penelitian ini populasi dan sampelnya adalah seluruh Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 81 orang. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang
6. Jagadhita, A. Tahun 2019 penelitian yang berjudul pengaruh lingkungan kerja fisik dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan pada PT Bank rakyat Indonesia (persero) Tbk cabang Denpasar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan dukungan sosial terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan kota Denpasar penelitian ini menggunakan teknik analisis data berupa uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini

menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

7. Fitriani dkk (2018) yang berjudul “Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai guru smk negeri 1 Manokwari” tujuan penelitian untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian adalah kuantitatif. ,menggunakan teknik sampel jenuh dengan sampel sebanyak 45 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja, variabel lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja
8. Penelitian Erline Kristine (2017) ini bertujuan meneliti “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di Pt. Mitra Karya Jaya Sentosa” Hasil penelitian ini dapat disimpulkan: Kepuasan kerja berpengaruh negatif karena faktor self-esteem terhadap kinerja melalui motivasi pegawai
9. Mutia Arda (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan
10. Narsih,D. (2017) dalam penelitiannya Yang Berjudul Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 23 Jakarta Utara.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 23 Jakarta Utara

