

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berkaitan dengan kinerja atau prestasi kerja telah banyak dilakukan di Indonesia. Penelitian-penelitian tersebut meneliti berbagai macam indikator untuk mengetahui pengukuran kinerja maupun prestasi kerja. Berikut ini beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Primandaru, Tobing, dan Prihatini (2018) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember”. Hasil penelitian bahwa semua hipotesis diterima yang berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2015) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang”. Menggunakan teknik Analisis Jalur (Path Analysis). Hasil penelitian ini bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.

Penelitian yang dilakukan oleh Lusri dan Siagian (2017) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya”. Teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian bahwa

motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Marliani (2016) “Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Karawang)”. Penelitian ini menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas kepuasan kerja dan motivasi kerja terdapat pengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Item	Peneliti		Persamaan	Perbedaan
		Terdahulu	Sekarang		
1.	Peneliti	Primandaru, Tobing, dan Prihatini (2018)	Achmad Mahfud Shidiq (2020)		
	Judul	Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerja, dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember.	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Bagian Produksi PT. Gramitrama Jaya Steel		
	Variabel Bebas	Motivasi Kerja (X ₁) Lingkungan Kerja (X ₂)	Motivasi Kerja (X ₁) Lingkungan Kerja (X ₂)	Motivasi Kerja (X ₁) Lingkungan Kerja (X ₂)	
	Variabel Terikat	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	
	Variabel Mediasi	-	Kepuasan Kerja (Z)		Kepuasan Kerja (Z)
	Teknik Analisis	Analisis Regresi Linear Berganda	Analisis Jalur (<i>path analysis</i>)		Analisis Jalur (<i>path analysis</i>)
2.	Peneliti	Setiawan (2015)	Achmad Mahfud Shidiq (2020)		
	Judul	Pengaruh Motivasi Kerja	Pengaruh Motivasi Kerja Dan		

		Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Bagian Produksi PT. Gramitrama Jaya Steel		
	Variabel Bebas	Motivasi Kerja (X_1)	Motivasi Kerja (X_1) Lingkungan Kerja (X_2)	Motivasi Kerja (X_1)	Lingkungan Kerja (X_2)
	Variabel Terikat	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	
	Variabel Mediasi	-	Kepuasan Kerja (Z)		Kepuasan Kerja (Z)
	Teknik Analisis	Analisis Regresi Linear Berganda	Analisis Jalur (<i>path analysis</i>)		Analisis Jalur (<i>path analysis</i>)
	Peneliti	Lusri dan Siagian (2017)	Achmad Mahfud Shidiq (2020)		
3.	Judul	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Bagian Produksi PT. Gramitrama Jaya Steel		
	Variabel Bebas	Motivasi Kerja (X_1)	Motivasi Kerja (X_1) Lingkungan Kerja (X_2)	Motivasi Kerja (X_1)	Lingkungan Kerja (X_2)
	Variabel Terikat	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	
	Variabel Mediasi	Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan Kerja (Z)	
	Teknik Analisis	Analisis Jalur (<i>path analysis</i>)	Analisis Jalur (<i>path analysis</i>)	Analisis Jalur (<i>path analysis</i>)	
	Peneliti	Marliani (2016)	Achmad Mahfud Shidiq (2020)		
4.	Judul	Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Negara	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Bagian		

	Indonesia (Persero) Tbk Cabang Karawang)	Produksi PT. Gramitrama Jaya Steel		
Variabel Bebas	Motivasi Kerja (X ₁) Kepuasan Kerja (X ₂)	Motivasi Kerja (X ₁) Lingkungan Kerja (X ₂)	Motivasi Kerja (X ₁) Lingkungan Kerja (X ₂)	Kepuasan Kerja (X ₁) Lingkungan Kerja (X ₂)
Variabel Terikat	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Y)	
Variabel Mediasi	-	Kepuasan Kerja (Z)		Kepuasan Kerja (Z)
Teknik Analisis	Analisis Regresi Linear Berganda	Analisis Jalur (<i>path analysis</i>)		Analisis Jalur (<i>path analysis</i>)

Sumber : Berbagai Jurnal yang Dipublikasikan

Terdapat persamaan dari penelitian terdahulu yaitu terdapat variabel dependen yang digunakan yaitu Kinerja Karyawan serta pada variabel independen yang digunakan yaitu Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja. Adapun perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu lainnya adalah dengan menggunakan variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja. Penelitian sekarang ini mengkaji kembali Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Mangkunegara (2013;2) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa

manajemen sumber daya manusia adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsi manajerial dan operasional dalam rangka mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

2.2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Rivai dan Sagala (2013;13) menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan (*planning*)
 - b. Pengorganisasian (*organizing*)
 - c. Pengarahan (*directing*)
 - d. Pengendalian (*controlling*)
2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan tenaga kerja
 - b. Pengembangan
 - c. Kompensasi
 - d. Pengintegrasian
 - e. Pemeliharaan
 - f. Pemutusan hubungan kerja

2.2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Irianto dalam Sutrisno (2014;7) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan, untuk memastikan bahwa organisasi yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki karyawan yang selalu siap dan memenuhi kewajiban secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga kebijakan dan prosedur dalam memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu untuk pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi.
4. Memberi dukungan dan membantu manajer lini mencapai tujuann.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja.
6. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai manajemen sumber daya manusia.

2.2.2 Motivasi Kerja

Menurut Handoko (2012:251) mendefinskan bahwa motivasi merupakan kegiatan dalam menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi menjadi subyek paling penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan bantuan orang lain.

Motivasi adalah subyek yang membingungkan karena motif tidak dapat diamati dan diukur secara langsung, maka harus disimpulkan dari pekerja yang tampak. Menurut Mangkunegara (2013:62) motivasi mengidentifikasi apa yang memotivasi karyawan dalam pekerjaan, hubungan perilaku kerja dengan motivasi dan mengapa karyawan berprestasi tinggi.

2.2.2.1 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Kadarisman (2012:296) mendefinisikan motivasi kerja seseorang bisa melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal berasal dari proses psikologis dalam diri, dan faktor eksternal berasal dari luar diri (environment factors) :

1. Faktor internal

a. Kematangan Pribadi

Orang yang memiliki sifat egois dan kemanja-manjaan biasanya kurang peka dalam menerima motivasi. Oleh sebab itu kebiasaan sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan sangat mempengaruhi motivasi.

b. Tingkat Pendidikan

Seorang karyawan yang memiliki pendidikan tinggi biasanya lebih termotivasi, karena sudah memiliki wawasan luas dibandingkan karyawan yang memiliki pendidikan rendah, demikian juga sebaliknya tingkat pendidikan tinggi tetapi tidak digunakan secara maksimal. Karena bisa membuat karyawan mempunyai motivasi rendah dalam bekerja.

c. Keinginan dan Harapan

Kepribadi seseorang untuk bekerja keras dan harapan yang ingin diwujudkan menjadi kenyataan.

d. Kebutuhan

Kebutuhan seharusnya sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan maka semakin besar pula motivasi yang dibutuhkan karyawan.

e. Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja.

f. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi tinggi rendahnya motivasi kerja.

Karyawan puas dengan pekerjaannya akan mempunyai motivasi tinggi dan comitted terhadap pekerjaannya.

2. Faktor Eksternal

a. Kondisi Lingkungan kerja

Lingkungan kerja seperti sarana dan prasarana di sekitar tempat karyawan bekerja dapat mempengaruhi pekerjaan. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan kerja antara rekan kerja.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai bisa menjadi motivasi yang baik. Untuk memberikan dorongan pada karyawan supaya bekerja secara baik. Pemberian upah rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

c. Supervisi yang Baik

Seorang supervisor harus bisa memahami sifat dan karakteristik karyawan.

Seorang supervisor bisa mengasih hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif.

d. Ada Jaminan Karier

Karier adalah rangkaian posisi di tempat kerja yang dimana seseorang sudah bekerja sepanjang hidupnya. Para pekerja mengejar karier untuk bisa memenuhi kebutuhan individual.

e. Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan jabatan merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan. Karyawan tidak hanya mengharapkan kompensasi, tetapi mereka berharap supaya dapat kesempatan untuk menduduki jabatan dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja.

f. Peraturan yang Fleksibel

Faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi adalah berdasarkan hubungan yang dimiliki karyawan dalam organisasi. Jika kebijakan dalam organisasi kaku, maka bisa mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

2.2.2.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2017;67) kebutuhan dan kepuasan pegawai identic dengan kebutuhan biologis dan psikologis, bisa berupa materi maupun non materi. Pada dasarnya manusia adalah mahluk yang keinginannya tak terbatas. Ada lima hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow :

1. Kebutuhan Fisiologis yakni kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik. Seperti kebutuhan akan makanan, minuman, tempat berteduh, tidur dan oksigen (sandang, pangan, papan).

2. Kebutuhan rasa aman yaitu rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti kriminalitas, perang, terorisme, penyakit, takut, cemas, bahaya, kerusakan dan bencana alam.
3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki yaitu kebutuhan ini meliputi dorongan untuk oleh orang lain agar ia dianggap sebagai warga komunitas sosialnya. Seperti bersahabat, keinginan memiliki pasangan dan keturunan, kebutuhan untuk dekat pada keluarga dan kebutuhan antarpribadi seperti kebutuhan untuk memberi dan menerima cinta.
4. Kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan yang lebih rendah dan lebih tinggi. Kebutuhan rendah kebutuhan untuk menghormati orang lain, kebutuhan akan status, ketenaran, kemuliaan, pengakuan, perhatian, reputasi, apresiasi, martabat, bahkan dominasi. Kebutuhan tinggi adalah kebutuhan akan harga diri termasuk perasaan, keyakinan, kompetensi, prestasi, penguasaan, kemandirian dan kebebasan.
5. Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk membuktikan dan menunjukan dirinya kepada orang lain.

2.2.3 Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016;53) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dapat mempengaruhi pekerjaan. Menurut Suyotno (2012:43) mendefinisikan Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat kerja dan yang ada disekitarnya bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap perusahaan harus mengusahakan lingkungan kerja yang kondusif, Supaya bisa memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan.

2.2.3.1 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016;53) untuk mencapai lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan

2.2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2015:108) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan

Penerangan adalah sinar yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan dan nyaman.

2. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam ruang kerja karyawan.

Suhu udara tidak terlalu panas atau tidak terlalu dingin bisa menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

4. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna bisa membuat karyawan releks.

5. Ruang gerak yang di perlukan

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

6. Kemampuan bekerja

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

7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis, karena untuk menjalin kerjasama yang baik dan mencapai tujuan instansi.

2.2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan organisasi, kinerja baik yang ditunjukkan oleh para pegawai bisa membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan. Mangkunegara (2013;67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas untuk dicapai oleh pegawai.

Menurut Sutrisno (2014;151) bahwa kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu.

2.2.4.1 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013;67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) itu terdiri kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai dengan IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya, maka lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. karena itu, pegawai harus ditempatkan pada keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi dapat terbentuk melalui sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi suatu kondisi yang menggerakkan diri pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Dessler (2010: 329) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, tingkat dapat memahai pekerjaan.
2. Kuantitas kerja adalah produktivitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
3. Pengetahuan mengenai pekerjaan adalah keahlian praktis dan teknik serta informasi yang dimiliki.
4. Kepercayaan adalah tingkatan dimana karyawan dapat dipercaya.

2.2.5 Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2016:73) mendefinisikan kepuasan kerja menjadi masalah menarik dan penting, karena manfaatnya sangat besar bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Mangkunegara (2016;117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menunjang atau tidak menunjang diri pegawai.

Kepuasan kerja menurut Dadang (2013:15) adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau yang menyedikan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

2.2.5.1 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hartatik (2014: 229) menyatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, meskipun demikian para ahli mengklasifikasikan dalam lima aspek, diantaranya:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*) bahwa pekerjaan memerlukan ketrampilan sesuai dengan bidangnya.
2. Atasan (*supervisor*) atasan yang baik bisa menghargai pekerjaan karyawannya, karena bagi karyawan, atasan dianggap sebagai figure ayah/ibu/teman, sekaligus atasannya.
3. Teman sekerja (*workers*) faktor tentang hubungan antara pegawai dengan atasannya dan pegawai lain.
4. Promosi (*promotion*) faktor yang berhubungan ada tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
5. Gaji/upah (*pay*) faktor pemenuhan kebutuhan hidup yang dianggap layak atau tidak.

2.2.5.2 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2009:199), menyatakan ada lima factor kepuasan kerja yaitu:

1. Kepuasan terhadap Pekerjaan

Kepuasan akan tercapai jika pekerjaan karyawan sesuai dengan keinginan atau minat dan kemampuan karyawan itu sendiri.

2. Kepuasan terhadap Imbalan

Dimana karyawan merasa gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lain.

3. Kepuasan terhadap Supervisi Atasan

Karyawan merasa mempunyai atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan memberikan sebuah motivasi.

4. Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Karyawan merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang bisa saling memberikan bantuan teknis dan dorongan social.

5. Kesempatan Promosi

Kesempatan untuk mendapat promosi posisi jabatan pada struktur organisasi.

2.3 Hubungan Antara Variabel

2.3.1 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2016:152) Motivasi yang diberikan kepada karyawan menyebabkan semangat kerja untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan baik materiil maupun non materiil yang diperolehnya sebagai imbalan balas jasa. Motivasi yang baik diberikan kepada pegawai, maka kepuasan kerja karyawan

akan semakin meningkat. Sehingga hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan adalah positif.

Diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Juniari dkk (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi berhubungan positif dan terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Menurut Nitisemito (2014:56) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai dan merasa puas. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang memiliki pengaruh cukup besar terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Parimita, Prayuda dan Handaru (2013) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi”. Hasil Baik secara parsial maupun simultan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2.3.3 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Darajat (2015;187) Motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang karyawan mau dan rela dalam mengarahkan kemampuannya secara maksimal dalam mengemban tanggung jawab untuk pencapaian tujuan dari organisasi guna meningkatkan kinerja. Karyawan memiliki motivasi tinggi, maka kinerja semakin meningkat. Dapat disimpulkan hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan adalah positif.

Diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Olivia (2015), Setiawan (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan positif terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

2.3.4 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013:26) mengemukakan faktor eksternal seperti perilaku, sikap, dan tindakan rekan-rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi dapat memengaruhi kinerja seseorang. Wibowo (2014), bahwa lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan akan mendorong kinerja karyawan. Termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia di dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun diantara rekan sekerja. Faktor-faktor tersebut merupakan faktor lingkungan internal organisasi.

Diperkuat dengan penelitian terdahulu yang menyatakan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang pernah di teliti oleh Farizki dan Wahyuati (2017), Primandaru, Tobing, dan Prihatini (2018) mendapatkan hasil penelitian yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

2.3.5 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016:203) Kepuasan Kerja Merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Karyawan yang tidak mendapat kepuasan kerja, maka mengakibatkan kinerja tidak maksimal. Jika karyawan merasa puas, maka kinerja semakin meningkat. Dapat disimpulkan hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan adalah positif.

Diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Simaremare dan Isyandi (2015), Rosita (2016), Riska dan Wardhana (2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Dapensi Dwikarya Bandung. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

1.3.6 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2016:152) Motivasi yang diberikan kepada karyawan membuat semangat kerja untuk menunjang kebutuhan serta kepuasan baik materiil maupun nonmateriil yang diperolehnya sebagai imbalan balas jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Jika materiil dan nonmateriil yang diterima semakin memuaskan, semangat kerja karyawan akan semakin meningkat. Jika motivasi yang diperoleh sesuai keinginan karyawan, maka karyawan puas

terhadap hasil kerjanya dan akan meningkatkan kinerja. Dapat disimpulkan hubungan antara motivasi dengan kinerja melalui kepuasan kerja adalah positif.

Diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Lusri dan Siagian (2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berhubungan positif pada PT. Borwita Citra Prima Surabaya. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

2.3.7 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2014:65) menyebutkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik, apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dirasakan akibatnya dalam jangka panjang, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengubah tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan lingkungan aktivitas di mana karyawan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan kenyamanan dalam melakukan tugas-tugas mereka. Lingkungan kerja dalam perusahaan mempunyai peran yang penting, karena lingkungan kerja yang baik dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, dan juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sugiyarti (2012) tentang pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori dari penelitian terdahulu yang sudah dijelaskan, maka hipotesis yang akan dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

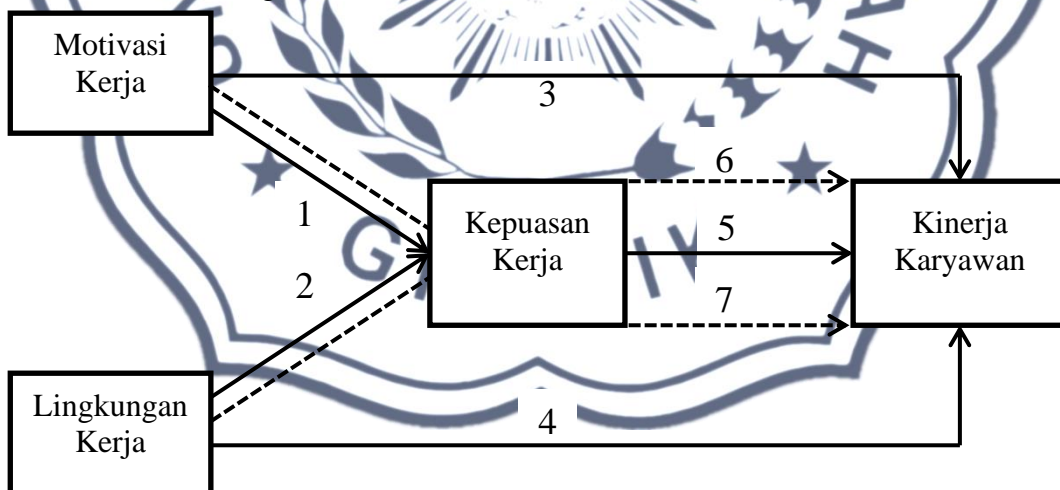
1. Diduga Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja Pada Bagian Produksi PT. Gramitrama Jaya Steel.
2. Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja Pada Bagian Produksi PT. Gramitrama Jaya Steel.
3. Diduga Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Gramitrama Jaya Steel.
4. Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Gramitrama Jaya Steel.
5. Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Gramitrama Jaya Steel.
6. Diduga Motivasi Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi melalui Kepuasan Kerja PT. Gramitrama Jaya Steel.

7. Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi melalui Kepuasan Kerja PT. Gramitrama Jaya Steel.

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir atau yang disebut sebagai kerangka pemikiran teoritis (KPT) yaitu penyederhanaan yang membentuk pemahaman dari fenomena dunia nyata. Serangkaian hipotesis, yang secara bersama-sama membentuk sebuah penjelasan yang ‘utuh’ melalui rangkaian sebab-akibat mengenai sebuah masalah (Ferdinand, 2014:55).

Penelitian ini menggunakan variabel dependen kinerja karyawan, variabel intervensi kepuasan kerja dan variabel independen motivasi kerja dan lingkungan kerja. Kerangka konseptual yang dibuat berdasarkan variabel yang diamati adalah sebagai berikut :



Keterangan :

- > : Langsung
- - - - -> : Tidak Langsung

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual