

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kinerja Karyawan**

Kinerja sebagai prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Dessler, 1992). Dengan demikian, kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Bernaders dan Russel (1993) menyatakan kinerja sebagai *“performance is defined as the record of outcomes produced on specified job function or activity during a specified time period”*. Hal tersebut berarti bahwa kinerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari suatu aktivitas selama periode waktu tertentu.

Menurut Irawan (2000) kinerja adalah hasil kerja yang konkrit, dapat diamati dan dapat diukur. Sehingga kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan tugas yang berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan.

Manfaat penilaian kinerja adalah : 1) perbaikan kinerja, 2) penyesuaian kinerja kompensasi, 3) keputusan penempatan, 4) kebutuhan pelatihan dan pengembangan, 5) perencanaan dan pengembangan karir, 6) definisi proses penempatan staf, 7) ketidakakuratan informasi, 8) kesalahan rancangan pekerjaan, 9) kesempatan kerja yang sama, 10) tantangan-tantangan eksternal, 11) umpan balik SDM (Mangkuprawira, 2003).

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dalam Vera, 2004). Rivai selanjutnya menyatakan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Dengan kata lain kinerja, ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Menurut Hasibuan (2007) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan usaha dan kesempatan.

Menurut Moeheriono (2012) kinerja atau reformance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi.

Kemudian Mathis dan Jackson (2002) mengemukakan kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas, kualitas dan jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

### **2.1.1 Faktor – factor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Simamora (1995) kinerja ditentukan oleh 3 faktor. Faktor pertama adalah Faktor Individual meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi. Faktor Psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran dan motivasi merupakan faktor kedua yang menentukan kinerja karyawan. Faktor ketiga yaitu Faktor Organisasi mencakup sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Menurut Gibson dalam Srimulyo (1999) ada 3 perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja seperti :

1. Variabel Individual, meliputi kemampuan, ketrampilan, keluarga dan umur.
2. Variabel Organisasional, meliputi sumber daya, kepemimpinan dan imbalan.
3. Variabel Psikologis, meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Menurut Mangkunegara (2007) untuk mencapai kinerja yang memuaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi, antara lain : faktor individu dan faktor lingkungan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagaimana diungkapkan di atas pada dasarnya dapat berupa faktor internal karyawan maupun faktor eksternal karyawan. Faktor internal antara lain menyangkut perilaku karyawan itu sendiri, misalnya tentang kemampuannya, sikap dalam melaksanakan tugas, motivasi dalam bekerja. Sedangkan faktor eksternal dapat berupa lingkungan kerja, organisasi maupun atasan atau pimpinan karyawan yang bersangkutan. Pemberdayaan bawahan dan pembagian fungsi yang mempunyai hubungan yang positif dengan tingkat kepuasan kerja karyawan yang ditentukan oleh persepsi para bawahan tentang kondisi lingkungan di tempat bekerja.

### **2.1.2 Indikator Kinerja**

Bernardin dalam Robbins (2003) mengemukakan bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja yaitu penilaian terhadap karyawan berdasarkan standar hasil kerja, ketepatan, ketelitian dan kebersihan. Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas yaitu penilaian terhadap karyawan berdasarkan jumlah dari hasil kerja di saat normal atau tidak normal. Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Waktu Produksi (*production time*) merupakan penilaian terhadap karyawan berdasarkan penyelesaian pekerjaan sesuai rencana, memenuhi target, berdasarkan tanggal yang ditentukan dan waktu yang ditetapkan. diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
4. Efektivitas kerja yaitu penilaian terhadap karyawan berdasarkan pekerjaan yang direncanakan dengan baik, menggunakan pendekatan yang sesuai dalam membawa pekerjaan itu keluar dan alat-alat kerja, peralatan dan tempat kerja yang sudah diatur sebaik mungkin. Selanjutnya diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi.
5. Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi

karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya. Dengan kemandirian yang dimiliki, seorang karyawan dapat meningkatkan kinerja dengan menghemat waktu karena telah mengetahui apa dan bagaimana yang harus dilakukannya pada pekerjaan yang dihadapinya.

6. Komitmen Kerja, merupakan tekad bulat untuk melakukan sesuatu dengan niat yang sungguh-sungguh melakukan pekerjaan tersebut. Apabila seorang karyawan telah memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasi, tentu karyawan tersebut mau melakukan yang terbaik bagi perusahaan atau organisasi tempat ia bekerja. Dapat diukur dari tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## **2.2 Kepuasan Kerja**

Joseph Tiffin dalam As'ad (2000) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan dan M.L Blum mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap yang umum sebagai hasil dari berbagai sifat khusus individu terhadap faktor kerja, karakteristik individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan itu sendiri.

Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1996) dalam Sylvana (2002) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan bagian dari proses motivasi. Kepuasan anggota organisasi dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima.

Menurut Koesmono (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhi beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Robbins (2008) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang

pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan hasil kerja seperti sikap anggota organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan dan keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi.

### **2.2.1 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Burt dalam Anoraga (2005) mengemukakan mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dilihat dari hubungan antar karyawan antara lain :

#### **1. Hubungan antara pimpinan dan bawahan**

Hubungan antara pihak pimpinan dan pihak bawahan sangat penting artinya dalam meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga mereka dapat merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja. Perilaku atasan seorang juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan karyawan ditingkatkan bila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.

#### **2. Faktor psikis dan kondisi kerja**

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu sukar dan mudah serta kebanggaan akan tugas akan meningkat atau mengurangi kepuasan. Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau sedikit).

#### **3. Hubungan sosial diantara karyawan**

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang

sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puasnya karyawan dalam bekerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidak mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat.

#### 4. Sugesti dari teman kerja

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Sugesti dari teman sekerja memberikan pengaruh yang besar dalam menentukan kepuasan kerja karyawan. Ketika seorang karyawan mendapatkan pengaruh yang baik dari orang di sekitarnya, tentu pekerjaan yang dihadapi dapat lebih mudah dengan dukungan dari teman sekerja.

#### 5. Emosi dan situasi kerja

Setiap orang tentu tergerak untuk melakukan tindakan berdasarkan emosi, seperti rasa takut, marah atau senang. Emosi ini selanjutnya didukung pula oleh situasi kerja yang ada. Emosi dan situasi kerja kemudian memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

### **2.2.2 Indikator Kepuasan Kerja**

Luthans dalam Triton (2009) mengemukakan *Job Descriptive Index (JDI)* indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu:

#### **1. Pekerjaan itu Sendiri**

Pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada merupakan sumber utama dari kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang diberi tugas untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya akan mengalami kesulitan sehingga *output* yang dihasilkan tidak maksimal.

#### **2. Pembayaran**

Upah dan gaji merupakan faktor yang signifikan tetapi kompleks dan faktor multidimensional dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya menolong orang memenuhi kebutuhan mendasar tetapi juga memenuhi kebutuhan sekunder lainnya. Karyawan seringkali memandang pembayaran sebagai bagian bagaimana manajemen melihat kontribusi mereka kepada organisasi.

#### **3. Promosi**

Kesempatan promosi terlihat mempunyai efek yang berbeda-beda dalam kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi mempunyai bentuk yang berbeda dan

yang menyertai penghargaan. Sebagai contoh, individu yang dipromosikan karena masa kerja seringkali berpengalaman dalam kepuasan kerja tetapi tidak sebanyak mereka yang dipromosikan dikarenakan performa kerja mereka. Sebagai tambahan, promosi dengan kenaikan gaji sebesar 10% tidak sama puasnya dengan mereka yang mengalami kenaikan gaji sebesar 20%. Perbedaan ini membuat penjelasan mengapa promosi *executive* dapat lebih memuaskan daripada promosi pada karyawan tingkat bawah organisasi.

#### **4. Kepenyeliaan (*supervisi*)**

Merupakan kepuasan karyawan terhadap perlakuan pimpinan. Terdapat 2 dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pertama, *employee centeredness* dimana diukur dari tingkat jabatan dan pengawas mempunyai keinginan individu terhadap kesejahteraan karyawan. Pada umumnya hal ini ditunjukkan dalam berbagai cara, misalnya memeriksa untuk melihat bagaimana kerja bawahan, menyediakan saran dan bimbingan, serta berkomunikasi dengan pekerja secara pribadi sebagaimana halnya dengan level atas. Dimensi lainnya adalah *participation* (partisipasi) atau pengaruh, seperti yang diilustrasikan oleh manajer yang memperbolehkan orang untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka sendiri. Dalam kebanyakan kasus, pendekatan ini memimpin dalam pencapaian kepuasan kerja yang tinggi.

#### **5. Rekan Kerja**

Bersahabat, rekan yang mau bekerja sama dan saling mendukung merupakan sumber yang paling sederhana dalam mencapai kepuasan kerja. Tim kerja yang kuat harus mampu menjadi sumber dukungan, keamanan, saran dan bimbingan bagi pekerja individual. Kerjasama tim yang baik dan efektif akan membuat pekerjaan menjadi nyaman untuk dilakukan. Kondisi seperti ini lebih memberikan kenyamanan pada setiap karyawan untuk bekerja dengan giat karena merasa puas dengan lingkungan tempat ia bekerja.

### **2.3 Lingkungan Kerja**

Keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992).

Lingkungan kerja meliputi pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan kebisingan (Nitisemito, 1992). Jenis lingkungan

kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung
2. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan (Sedarmayanti, 2001).

Menurut Parlinda (2003) kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

### **2.3.1 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (1992) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, terdiri dari faktor intern dan faktor ekstern :

1. Faktor Intern, meliputi :

#### **a. Pewarnaan**

Banyak perusahaan kurang memeperhatikan masalah ini padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Masalah pewarnaan ini bukan hanya masalah pewarnaan dinding saja, tetapi sangat luas sehingga dapat juga termasuk pewarnaan peralatan kantor, mesin bahkan pewarnaan seragam yang dipakai.

#### **b. Lingkungan Kerja yang Bersih**

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan. Sebab lain mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang. Bagi seseorang yang normal maka lingkungan yang bersihakan menimbulkan rasa senang dan rasa senang ini akan mendorong seorang untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah.

#### **c. Penerangan yang Cukup**

Penerangan tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas, karyawan membutuhkan ketelitian. Selain

itu harus diperhatikan pula bagaimana mengatur lampu sehingga dapat memberikan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Perlu diingat lampu yang terlalu terang akan membuat rasa panas yang dapat membuat kegelisahan dalam bekerja. Sebaliknya bila penerangan kurang, maka karyawan cepat mengantuk sehingga membuat banyak kesalahan saat bekerja.

**d. Pertukaran Udara yang Baik**

Pertukaran udara yang cukup sangat diperlukan terutama ruang kerja tertutup dan penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang dapat menimbulkan kelelahan pada karyawan. Bila terlalu banyak ventilasi dapat menimbulkan hembusan angin yang kuat dan menimbulkan rasa sakit. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya nyaman dapat menimbulkan kesejukan sehingga dapat mengurangi kelelahan fisik.

**e. Musik yang Menimbulkan Suasana Gembira dalam Bekerja**

Apabila musik yang didengarkan tidak menyenangkan maka lebih baik tanpa musik sama sekali. Sebaliknya bila musik yang diperdengarkan menyenangkan maka musik ini akan menimbulkan suasana gembira yang dapat mengurangi kelelahan dalam bekerja. Sebenarnya dalam hal musik selain dipilih yang menyenangkan maka juga harus diperhatikan pengaruhnya pada pekerjaan. Sebab ada musik yang sesuai dengan para karyawan tetapi justru pengaruhnya negatif terhadap pekerjaan.

**2. Faktor Ekstern, meliputi :**

**a. Jaminan terhadap Keamanan**

Jaminan terhadap keamanan selama bekerja dan setelah pulang dari bekerja akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong semangat kerja untuk lebih giat bekerja. Bila rasa aman tidak terjamin maka akan menyebabkan semangat dan kegairahan kerja turun, konsentrasi terganggu sehingga akan menyebabkan kinerja menurun.

**b. Kebisingan**

Kebisingan terus-menerus terutama dari luar kantor mungkin akan menimbulkan kebosanan dan rasa terganggu untuk konsentrasi bekerja. Kebisingan merupakan gangguan yang harus diperbaiki. Oleh karena itu, kebisingan harus diatasi, misalnya dengan pelindung telinga atau adanya ruangan

khusus kedap suara.

### **c. Bebas dari Gangguan Sekitar**

Perasaan nyaman dan damai akan selalu menyertai karyawan dalam setiap pekerjaan bila lingkungan ekstern tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, seperti gangguan sumbangan, bantuan apapun ataupun hal-hal lain.

#### **2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (1992) lingkungan kerja diukur melalui :

##### **1. Suasana Kerja**

Di dunia kerja, membangun hubungan baik sesama rekan kerja jelas sangat penting. Bagaimanapun, bersosialisasi dengan rekan kerja tak hanya membuat suasana kerja terasa lebih nyaman, tetapi kinerjapun dijamin akan meningkat. Banyak ide cemerlang seringkali mencuat karena adanya interaksi yang bagus dengan rekan kerja. Apalagi saat inipenilaian kinerja tidak hanya melalui karena kecerdasan dan ketrampilan sebagai individu. Kemampuannya bekerja dengan tim juga menjadi pertimbangan penting. Bahkan karyawan biasanya dapat menolerir kondisi fisik yang kurang memadai, asalkan suasana kerjanya nyaman dan menyenangkan.

##### **2. Hubungan dengan Rekan Sekerja**

Hubungan dengan rekan sekerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan target tercipta sebuah hubungan manusia yang baik dalam bisnis sehingga interaksi hubungan antar karyawan adalah sebuah ikatan kerja yang puas dan termotivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan.

##### **3. Tersedianya Fasilitas Bekerja**

Untuk bisa menciptakan karyawan yang bisa memberikan kontribusi yang diinginkan perusahaan bisa diawali dengan memberikan pelatihan, training, upgrade skill, memutasi karyawan ke divisi baru atau bahkan memberhentikan karyawan yang tidak berprestasi. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap (seperti tersedianya seragam, tempat parkir yang aman,

peralatan kantor yang memadai, AC, ventilasi dan pencahayaan yang cukup) walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu:

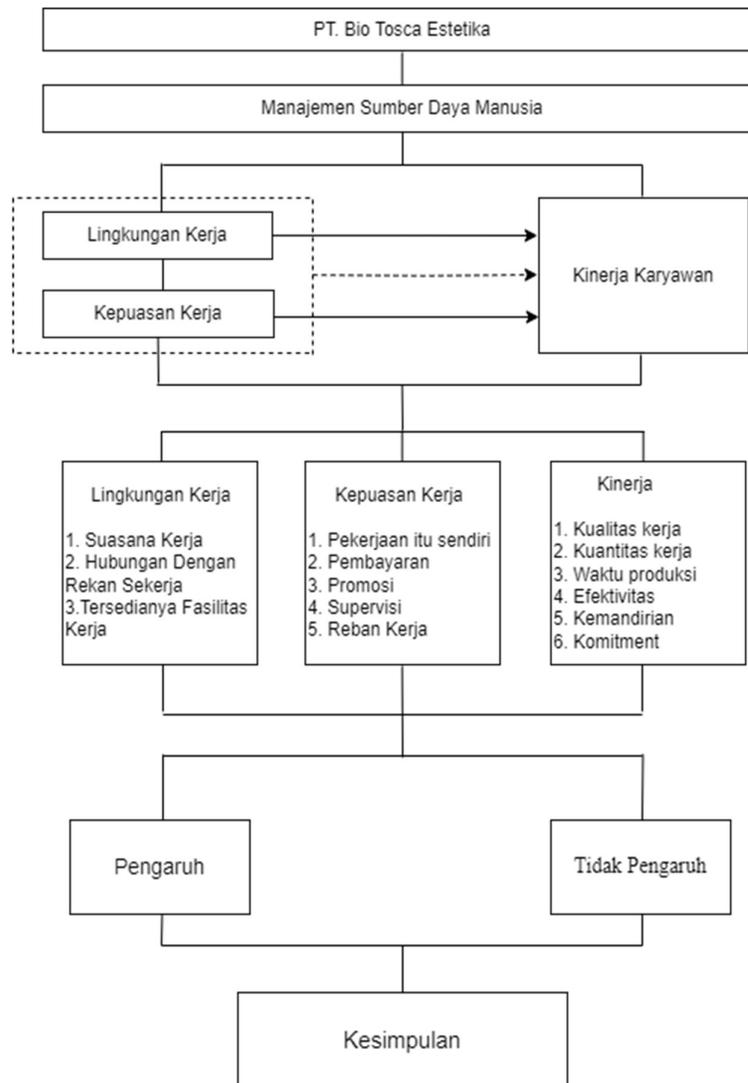
**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Rahma, Minarsih dan Hasiholan (2021)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Klinik Istimedika Karangjati)	1. Work-Life Balance 2. Lingkungan Kerja 3. Kepuasan Kerja 4. Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini membuktikan bahwa seluruh variabel bebas yaitu <i>Work-life Balance</i> , Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan
Amelia dan Ratnawili (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Hulu Palik Kabupaten Bengkulu Utara	1. Lingkungan Kerja 2. Kepuasan Kerja 3. Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Hulu Palik Kabupaten Bengkulu Utara
Ulya dan Octavia (2023)	Pengaruh Lingkungan, Kepuasan, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jepun Klinik Kuripan Lombok Barat	1. Lingkungan Kerja 2. Kepuasan Kerja 3. Beban Kerja 4. Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Dari seluruh variabel dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja, kepuasan dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Variabel beban kerja adalah variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.
Winarti et al (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	1. Lingkungan Kerja 2. Kepuasan Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja

	Karyawan Pada Pt Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar	3. Kinerja Karyawan		dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Pt Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Pematangsiantar
Pradipta dan Suhermin (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Sukomanunggal	1.Lingkungan Kerja 2. Kepuasan Kerja 3. Disiplin Kerja 4. Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Sukomanunggal

## 2.5 Kerangka Konseptual

Variabel terikat yang paling penting dalam dunia industri dan psikologi perusahaan adalah kinerja. Salah satu hal yang menjadi perhatian utama pada perusahaan manufaktur yang difokuskan untuk pengembangan produktivitas karyawan, satu fungsi dari pengukuran kerja (Borman, 2004). Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini :



**Gambar 2.1**

**Kerangka Konseptual Penelitian**

Sumber : Penulis (2023)

**2.6 Hipotesis**

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

Ho1 :  $\beta_1 = 0$ , berarti secara simultan lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BIO TOSCA ESTETIKA.

Ha1 :  $\beta_1 \neq 0$ , berarti secara simultan lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BIO TOSCA ESTETIKA.

## 2. Hipotesis 2

Ho1 :  $\beta_1 = 0$ , berarti secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BIO TOSCA ESTETIKA.

Ha1 :  $\beta_1 \neq 0$ , berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BIO TOSCA ESTETIKA.

## 3. Hipotesis 3

Ho1 :  $\beta_1 = 0$ , berarti secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BIO TOSCA ESTETIKA.

Ha1 :  $\beta_1 \neq 0$ , berarti secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BIO TOSCA ESTETIKA

