

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

#### A. Kinerja Karyawan

##### 1. Pengertian Kinerja Karyawan.

Mathis dan Jacson sebagaimana dikutip dalam Donni Juni Priansa menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa saja yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

Sebagaimana dikutip dalam Donni Juni Priansa, Rivan dan Sagala menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai proses kerja yang dihasilkan pegawai sesuai dengan pekerjaannya dalam organisasi.<sup>1</sup> Kinerja juga seringkali dianggap sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Karena kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan perusahaan Handoko.<sup>2</sup>

##### 2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Sebagaimana dikutip dalam Dwi Septianto, Gibson menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut<sup>3</sup>:

###### a. Faktor Individu

Faktor individu ini meliputi: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga,

17

###### b. Faktor Psikologis

Faktor – faktor psikologis terdiri dari persepsi, sikap, peran, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

---

<sup>1</sup>Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, (Bandung: Cv. Alfabeta, 2014) hlm. 269.

<sup>2</sup>*Ibid*, hlm. 54.

<sup>3</sup>Dwi Septianto, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Pataya Raya Semarang*, Universitas diponogoro

### c. Faktor Organisasi

Faktor-faktor organisasi ini terdiri dari Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

### 3. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator Kinerja Karyawan Menurut Mathis dan Jackson Sebagaimana dikutip dalam Andi Purnama adalah sebagai berikut<sup>4</sup> :

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran .
- e. Kemampuan bekerja sama

## **B. Lingkungan Kerja**

### 1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat karyawan bekerja. Untuk memahami lebih tentang maksud dari defenisi lingkungan kerja ada baiknya kita melihat pendapat dari beberapa para ahli berikut ini.Lingkungan kerja yang tepat dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka.<sup>5</sup>

Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimalnya jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiridan dari lingkungan kerjanya. Hal ini karena

---

<sup>4</sup>Andi Purnama,Osman LewangkaHasanuddin Remmang, *Pengaruh Motivasi, dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat*, ISSN 2442-5095, 2016, Vol. 2, No.1

<sup>5</sup> Veithzal Rivai, Ella Jauvani sagala, *Manajemen Sumber daya manusia untuk perusahaan*, (jakarta: Raja Grafindo Persada 2013), hlm. 838.

motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.<sup>6</sup>

Menurut Anorogo dan Widiyanti dalam Veithzal Rivai lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Berdasarkan pernyataan – pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan.<sup>7</sup> Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang berpengaruh secara langsung atau berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

## 2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Dwi Septionto menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

### a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

### b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

---

<sup>6</sup>*Ibid.*, hlm. 68.

<sup>7</sup>*Ibid.*, hlm. 159.

### 3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Ratnawati dikutip dalam Dwi Septianto, adapun indikator dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan cahaya
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Keamanan kerja
- e. Hubungan karyawan <sup>8</sup>.

## C. Pengetahuan Kerja

### 1. Pengertian Pengetahuan Kerja

Pengetahuan adalah informasi yang disimpan oleh seseorang dengan menggunakan pengalaman, sejarah dan skema interpretasi yang dimilikinya.<sup>9</sup> Menurut kamus besar bahasa Indonesia Pengetahuan adalah segala sesuatu yang diketahui. Pengetahuan merupakan faktor penentu utama perilaku pekerja.<sup>10</sup>

Menurut Engel dalam Nugroho Setiadi pengetahuan adalah informasi yang disimpan dalam ingatan seseorang, sekaligus merupakan faktor penentu utama perilaku seseorang dalam pengambilan keputusan.<sup>11</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pengetahuan adalah informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang.

### 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengetahuan.<sup>12</sup>

---

<sup>8</sup>Dwi Septianto, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Studi Pada Pt Pataya Raya Semarang, hlm. 48.

<sup>9</sup>Nurul Indarti, et al. *Manajemen Pengetahuan: Teori dan Praktik*, Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press, 2014, hlm. 14.

<sup>10</sup>Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PT. Gramedia, 2008), hlm. 79.

<sup>11</sup>Nugroho Setiadi, *perilaku konsumen*, (Jakarta: Kencana, 2003), hlm. 84.

<sup>12</sup>Suahartono Suparlan, *MPKT Modul*, hlm, (Jakarta: Lembaga Penerbitan FEUI 2007), hlm. 59.

#### a. Pendidikan

Pendidikan adalah proses perubahan sikap dan tingkah laku seseorang atau kelompok dan juga usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan, maka dapat kita simpulkan pendidikan merupakan upaya mencerdaskan manusia.

#### b. Media

Media yang secara khusus didesign untuk mencapai masyarakat yang sangat luas. Contoh dari media masa ini adalah Televisi, Radio, Koran dll.

#### c. Informasi

Sesuatu yang dapat diketahui, namun ada pula yang menekankan informasi sebagai transfer pengetahuan. Informasi sering kita jumpai dalam kehidupan sehari-hari.

### 3. Indikator Pengetahuan.

Adapun indikator pengetahuan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pemahaman yang komperhensif tentang peraturan.
- b. Ahli menyusun rencana kerja
- c. Mengetahui semua bidang kerjanya
- d. Ahli melakukan evaluasi kerja.<sup>13</sup>

## **D. Kepribadian Kerja**

### 1. Pengertian Kepribadian

Sebagaimana dikutip dalam Any Isvandiari dan Amin Susilo, Gibran menyatakan kepribadian adalah himpunan karakteristik, kecenderungan dan temperamen yang relatif stabil yang dibentuk secara nyata melalui faktor keturunan dan faktor sosial, budaya dan lingkungan serta menentukan sifat umum dalam pribadi

---

<sup>13</sup> Dr. Ir Syamsul Bahri, M.M., Dr. H, Fahkry Zamzam, M.M., M.H, *Model Penelitian Kuantitatif Berbasis SEM-Amos*, hlm. 99.

seseorang.<sup>14</sup> Sedangkan Robbin di dalam Any Isvandiari dan Amin Susilo menyatakan Kepribadian adalah total jumlah dari cara-cara yang ditempuh seseorang individu beraksi dan berinteraksi dengan orang lain.<sup>15</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas Kepribadian adalah karakter yang dimiliki seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Sebaliknya bagi karyawan yang memiliki karakter atau kepribadian yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya pun kurang baik dan tentu saja hal ini mempengaruhi kinerja yang ikut buruk pula.<sup>16</sup>

## 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepribadian

Setiap orang mempunyai kepribadian, Hanya saja kepribadian orang yang satu berbeda dengan kepribadian orang lainnya. Hal ini dipengaruhi oleh faktor:

### a. Warisan Biologis (Keturunan)

Faktor keturunan berpengaruh terhadap pembentukan kepribadian.

Warisan biologis menyediakan bahan mentah kepribadian dan bahan mentah ini dapat dibentuk dengan dan berbagai cara.

### b. Lingkungan fisik (Geografis)

Lingkungan fisik disini adalah perbedaan perilaku kelompok terutama disebabkan oleh perbedaan iklim, topografi (permukaan atau relief bumi) dan sumber alam.

### c. Kebudayaan

---

<sup>14</sup> Any Isvandiari, amin Susilo, *Pengaruh Kepribadian dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal JIBEKA Vol 8 No 2 Agustus 2014 : 1-6

<sup>15</sup> *Ibid.*,

<sup>16</sup> Chris Lowley, Keith Jackson *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 190.

Kebudayaan merupakan keseluruhan pengetahuan manusia sebagai makhluk sosial, baik berupa gagasan, aktivitas dan hasil dari aktivitas manusia yang digunakan untuk memahami lingkungan dan pengalamannya, serta dijadikan pedoman hidup anggota masyarakat.

d. Pengalaman kelompok

Masyarakat majemuk memiliki kelompok-kelompok dengan budaya dan standar dengan ukuran moral yang berbeda. Standard dan ukuran tersebut digunakan untuk menentukan mana kepribadian yang baik (sesuai dengan harapan) dan mana kepribadian yang buruk.

e. Pengalaman Unik

Pengalaman unik mengandung pengertian bahwa tidak seorang pun mengalami serangkaian pengalaman yang persis sama satu dengan yang lainnya dan tidak seorang pun mempunyai latar belakang pengalaman yang sama. Pengalaman unik dapat membentuk kepribadian seseorang.<sup>17</sup>

### 3. Indikator Kepribadian Kerja

Adapun indikator kepribadian menurut Myersbriggs/MBT (Robbins, 2006;

131) :

- a. Ekstroversi
- b. Kemampuan bersepakat
- c. Kemampuan mendengarkan suara hati
- d. Stabilitas emosi

---

<sup>17</sup> Kun Maryati, Juju Suryawati, *Sosiologi*, hlm. 101.

- e. Kepribadian yang mencirikan seseorang berdasar imajinasi.<sup>18</sup>

## E. Kepuasan Kerja

### 1. Pengertian Kepuasan Kerja

Terdapat bermacam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas.<sup>19</sup>

Kedua, pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.<sup>20</sup>

Menurut Blum dalam Bintoro M.T, Daryanto mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.<sup>21</sup>

---

<sup>18</sup> Obee Delapan Setengah, *Hipnosis GO*, (Jakarta: Bintang Wahyu, 2016), hlm. 50.

<sup>19</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit KENCANA, 2012), hlm. 74.

<sup>20</sup> *Ibid.*, hlm. 74.

<sup>21</sup> Bintoro M.T, Daryanto, *Manajemen penilaian kinerja karyawan*, (Yogyakarta, GAVA MEDIA, 2017) hlm. 90.



Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.<sup>22</sup> Dengan kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai para karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai.<sup>23</sup>

## 2. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja akan dapat diketahui dengan melihat beberapa hal yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja yaitu<sup>24</sup> :

- a. Faktor Psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- b. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- c. Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

---

<sup>22</sup>*Ibid.*, hlm. 91.

<sup>23</sup>*Ibid.*, hlm.92.

<sup>24</sup> Bintoro M.T, Daryanto, *Manajemen penilaian kinerja karyawan*, (Yogyakarta, GAVA MEDIA, 2017) hlm. 93.

- d. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

### 3. Indikator Kepuasan Kerja

Tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak sulit untuk dicari karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Menurut Luthan adapun indikator-indikator kepuasan kerja antara lain:

- a. Pekerjaan itu sendiri.
- b. Gaji
- c. Atasan.
- d. Teman sekerja.
- e. Kesempatan Promosi.<sup>25</sup>

## F. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No.	Judul dan tahun Penelitian	Nama Peneliti	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada	Mohammad Hairul Imam, M. Djudi Mukzam dan Yuniadi Mayowan	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diperoleh, maka dapat diajukan kesimpulan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan

<sup>25</sup>Carissa Faustina Gondosiswanto, Silvia Florencia, "Pengaruh Job Enrichment Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Surabaya", Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra

	Karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo (2016)		Area Situbondo, artinya apabila secara bersama-sama lingkungan kerja dan motivasi kerja semakin baik maka akan menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik.
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Ud Pabrik Ada Plastic. (2016)	Daniel Surjosuseno	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan melalui hasil statistik $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,087 > 1,697$ . Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dibuktikan melalui hasil statistik $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,608 < 1,697$ . Lingkungan kerja memiliki pengaruh lebih besar daripada motivasi kerja.
3.	Pengaruh Kepribadian dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan kopersidi Denpasar. (2015)	Any Isvandiari dan Amin Susilo	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan petunjuk bahwa hipotesis diterima dan ini mengandung arti bahwa semakin baik dan meningkat motivasi yang diberikan pada kepada karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
4.	Pengaruh pengetahuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra (2013)	Megawati Chandra dan Fahrur Nisak	Dari hasil analisis nilai jenjang menunjukkan bahwa PT. Kabepe Chakra memiliki pengetahuan kerja yang tinggi dengan nilai rata-rata persentase sebesar 72,78%, dan PT. Kabepe Chakra memiliki kinerja yang tinggi

			dengan nilai rata-rata persentase sebesar 70,62%. Pengetahuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kabepe Chakra memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan nilai sebesar 11,2% dan sisanya sebesar 88,8% yang dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan data analisis dalam penelitian ini, variabel valid dan reliabel. Pada uji asumsi klasik dengan distribusi normal, tidak ada heteroskedastisitas dan multikolinieritas yang terjadi
5.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Pusat Sumatera Utara (Studi Kasus Di Pdam Tirtanadi Jl. Sm Raja Medan), (2011)	Muhammad Habib Siregar.	Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan terlihat dari uji t dimana $t_{hitung} 2,938 > t_{tabel} 2,0369$ dengan signifikansi $0,035 < 0,05$ dan dengan nilai koefisien 0,189. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan merupakan faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan.

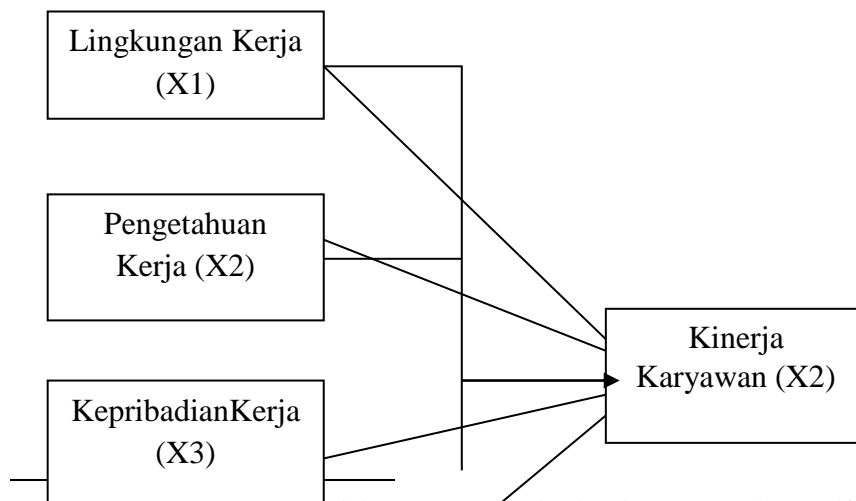
## G. Kerangka Teori

Menurut Sapto Haryoko sebagaimana dikutip dalam Sugiono kerangka berpikir dalam suatu penelitian harus dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas satu variabel secara mandiri,

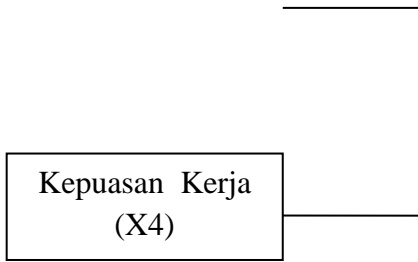
maka yang dilakukan peneliti adalah mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing besaran variabel yang diteliti.<sup>26</sup>

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel independen yaitu lingkungan kerja, pengetahuan kerja, kepribadian kerja dan kepuasan kerja terhadap independen kinerja karyawan. Data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuisioner yang diberikan kepada karyawan CV Wana Jaya Lestari Desa Sakatiga Kecamatan Inderalaya Kabupaten Ogan Ilir.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dirumuskan kerangka konsep seperti pada gambar dibawah ini.



Sugiono, *metodologi Kuantitatif dan kombinasi*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 94.



Gambar 2.1

### Kerangka Pemikiran Teoritis

## H. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan-rumusan masalah penelitian.<sup>27</sup>

Mengacu pada penelitian-penelitian sebelumnya, maka hipotesis dapat digunakan sebagai berikut:

---

<sup>27</sup>*Ibid.*, hlm. 99.

1. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Nitisemit adalah lingkungan kerja. Secara teoritik Menurut Nitisemit sebagaimana dikutip dalam Hairul Imam lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan kewajibannya sebagai pekerja.<sup>28</sup> Secara empiris, berdasarkan penelitian Firman Haristryanto menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>29</sup> Maka, dari hasil penelitian terdahulu tersebut penulis membuat hipotesis bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Engel adalah pengetahuan kerja. Secara teoritik, Menurut Engel dalam Nugroho Setiadi, pengetahuan adalah informasi yang disimpan dalam ingatan seseorang, sekaligus merupakan faktor utama perilaku seseorang dalam pengambilan keputusan.<sup>30</sup> Secara empiris, berdasarkan penelitian oleh Nugroho Setiadi menjelaskan bahwa pengetahuan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, berdasarkan penelitian terdahulu tersebut penulis membuat hipotesis bahwa pengetahuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Gibran adalah kepribadian kerja. Secara teoritik, Gibran dalam Any Isvandiari menyatakan kepribadian adalah himpunan karakteristik, kecenderungan dan temperamen yang relatif stabil yang dibentuk secara nyata melalui faktor keturunan dan faktor sosial,

---

<sup>28</sup>Mohammad Hairul Imam, M. Djudi Mukzam, Yuniadi Mayowan, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Pln (Persero) Pelayanan Dan Jaringan Area Situbondo)*, Universitas Brawijaya Malang.

<sup>29</sup> Firman Haristryanto, *manajemen perilaku konsumen*, (Jakarta: Kencana, 2008), hlm. 68.

<sup>30</sup> Nugroho Setiadi, *perilaku konsumen*, (Jakarta: Kencana, 2003), hlm. 84.

budaya dan lingkungan dalam pribadi seseorang.<sup>31</sup> Secara empiris, berdasarkan penelitian oleh Any Isvandiari dan Amin Susilo menjelaskan bahwa kepribadian kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>32</sup> Dari hasil penelitian terdahulu tersebut, maka penulis membuat hipotesis bahwa kepribadian kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Yulk dan Wexley adalah kepuasan kerja. Secara teoritik, Menurut Yulk dan Wexley dalam Edy Sutrisno, kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap suatu pekerjaan, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.<sup>33</sup> Secara empiris, berdasarkan penelitian oleh Darmastuti Ariani, Hamidah Nayati Utami, dan Heru Susilo menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>34</sup> Dari hasil penelitian terdahulu tersebut, maka penulis membuat hipotesis bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>31</sup> Any Isvandiari, amin Susilo, "*Pengaruh Kepribadian dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*" Jurnal JIBEKA Vol 8 No 2 Agustus 2014 : 1-6

<sup>32</sup> *Ibid.*, 1-6

<sup>33</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusi* (Jakarta: Penerbit KENCANA, 2012) hlm. 76

<sup>34</sup> Darmastuti Ariani, Hamidah Nayati Utami, dan Heru Susilo, "*Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan*" Jurnal JIBEKA Vol 4 No 6 Agustus 2016 : 1-4