

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Hersey dan Blanchard, kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.¹

Colquitt mengatakan *Performance* “the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment”. maksudnya kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.²

Dari definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan tertentu untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan hasil yang tercapai sesuai yang diinginkan oleh organisasi tersebut.

¹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2016), hlm. 481

² Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 183

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan selalu dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik itu kinerja organisasi maupun kinerja individu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:³

1. Kemampuan dan keahlian

Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang kurang baik.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Begitu pula sebaliknya.

³*Ibid*, hlm. 189

5. Motivasi kerja

Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana, dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

3. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006), ada lima indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan), yaitu: ⁴

1. Kualitas; kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas; merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

⁴ Soplal, Etta Mamang Sangadji, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Yogyakarta: Penerbit ANDI, 20 17), hlm.351.

3. Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
5. Kemandirian; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

4. Kinerja Dalam Pandangan Islam

Kinerja dalam pandangan Islam seperti yang dijelaskan dalam firman Allah swt :

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهَا وَإِلَيْهِ أَلْتُشُّرُونَ⁵ ١٥

Islam telah memberikan jaminan dan penetapan harta kekayaan yang dapat dimiliki, meski untuk memperolehnya diperlukan bekerja. bagian ini adalah bagian dari sunatullah yang harus dijalankan manusia. Alam dengan segala sumber dayanya telah dibentangkan oleh Allah SWT untuk memenuhi kebutuhan manusia. Tiada yang meragukan kekuasaan Allah dalam hal menyediakan rezeki

⁵ Q.S. Al-Mulk (67):15. Artinya : *Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah disegala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan*”.

yang berbeda-beda bagi setiap makhluk-Nya sesuai. Maka dari itu jika kamu mau bekerja atau berusaha maka Allah akan memberimu kenikmatannya.

Orang yang melakukan suatu pekerjaan harus memiliki sikap profesional.

Sikap ini digambarkan dalam firman Allah swt :

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا ۝ ٨٤

Ayat diatas mengemukakan bahwa setiap orang beramal dan berbuat sesuai dengan kemampuannya. Hal ini berarti bahwa setiap orang tersebut harus bekerja dengan tekun dan dengan menggunakan seluruh kemampuannya. Jika seseorang bekerja sesuai dengan kemampuannya, maka akan mendapatkan hasil yang optimal dan baik.

B. Kepuasan

1. Pengertian Kepuasan

Menurut Wibowo, kepuasan kerja ialah sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.⁷ Sedangkan menurut Priyono, kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi titik temu antara nilai balas jasa yang diinginkan karyawan baik berbentuk finansial maupun non finansial.⁸

⁶Q.S Al-Isra' ayat (17) :84. Artinya: *Katakanlah (Muhammad), "Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing. Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.*

⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 413.

⁸ Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), hlm. 228.

Keith Devis mengemukakan bahwa *Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*. Yang maksudnya adalah kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.⁹

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan

Menurut Robbins, faktor-faktor lain yang dapat menentukan kepuasan kerja, yaitu:¹⁰

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuan, kebebasan, dan umpan balik. Pada kondisi tantangan pekerjaan yang sedang, karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

⁹ AA.Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015), hlm 117

¹⁰Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi Edisi Keenam Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka*. (Jakarta: PT Buana Ilmu Populer, 1996), hlm. 181-182

2. Gaji atau upah yang pantas

Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil serta segaris dengan tingkat keterampilannya agar sesuai dengan pengharapan mereka.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerjanya yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas.

4. Rekan kerja yang mendukung

Mempunyai rekan kerja dan atasan yang ramah serta mendukung akan menimbulkan rasa kepuasan kerja yang meningkat pada karyawan.

5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian karyawan dan okupasi akan menghasilkan individu yang berhasil dalam pekerjaannya.

3. Dimensi Kepuasan Kerja

Dimensi kepuasan kerja menurut Gibson, Ivencevich & Donnelly (1993) dan Ivencevich, konopaske & Matteson (2006), dapat dilihat dalam tabel 2.1. Namun, dari kedua dimensi ini ada kesamaan pada nomor 1-5, hal ini dapat dimaklumi karena Ivancevich ada di kedua buku tersebut namun dengan penulis yang berbeda.¹¹

¹¹Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, (Bandung : Alfabeta, 2017), hlm. 211-213

Tabel 2.1

Dimensi Kepuasan Kerja

Gibson, Ivancevich, & Donnelly (1993)	Ivancevich, Konopaske & Matteson (2006)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah. Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar. 2. Pekerjaan. Keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab. 3. Kesempatan promosi. Tersedia kesempatan untuk maju. 4. Penyelia. Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan. 5. Rekan sekerja. Keadaan dimana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan memberikan dukungan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Imbalan, jumlah pembayaran yang diterima dan tingkat kesesuaian antara pembayaran tersebut dengan pekerjaan yang dilakukan. 2. Pekerjaan itu sendiri, sejauh mana pekerjaan dianggap menarik, menyediakan kesempatan untuk belajar, dan memberikan tanggung jawab. 3. Peluang promosi, ketersediaan peluang untuk maju. 4. Supervisi, kompetensi teknis dan keterampilan interpersonal dari atasan langsung. 5. Rekan kerja, sejauh mana rekan kerja bersahabat, kompeten, dan memberikan dukungan. 6. Kondisi pekerjaan, sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan mendukung prosduktivitas. 7. Keamanan pekerjaan, keyakinan bahwa posisi seseorang relatif aman dan ada peluang untuk dapat terus bekerja dalam organisasi.

Sumber : Tabel 11.1 dimensi kepuasan kerja, manajemen sumber daya manusia.

4. Kepuasan Dalam Pandangan Islam

Kepuasan kerja dalam pandangan Islam. Hal itu sesuai dengan firman Allah swt :¹²

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾.

Surat di atas menjelaskan tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas, yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT semata. Oleh sebabnya segala aktivitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam islam. apa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan setimpal atas apa yang telah dikerjakannya. Baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan yang baik. Kualitas pekerjaan yang prima akibat ketekunan, kecermatan akan membuat pekerjaan kita diharga oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat buat orang lain, hal ini akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan kita.

C. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan, Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Sedangkan menurut Siagian, mengatakan bahwa

¹² Q.S. At-Taubah (9): 105. “Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu , maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.¹³

Menurut Gitosudarmo, sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.¹⁴ Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi memengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasinya seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya, makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.¹⁵

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi kerja juga merupakan sebagai suatu kerelaan untuk memuaskan beberapa kebutuhan hidup individu. Sedangkan elemen yang terdapat dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan dan menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus, dan adanya tujuan.

¹³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 219

¹⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2009), hlm.110-111

¹⁵ Kasmir, *Op.cit.* hlm. 191

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Motivasi bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Secara garis besar ada enam faktor motivasi, yaitu:¹⁶

1. Faktor kebutuhan manusia

a. Kebutuhan dasar (ekonomis)

Kebutuhan dasar yang dimaksud disini adalah kebutuhan akan makanan, pakaian, dan perumahan yang biasa disebut sebagai kebutuhan primer yang untuk memenuhinya maka seseorang harus bekerja keras.

b. Kebutuhan rasa aman (psikologis)

Yang termasuk dalam kategori kebutuhan psikologis disini adalah kebutuhan akan status, pengakuan, penghargaan, dan lain-lain. Keinginan karyawan untuk mencapai status tertentu berarti karyawan harus mempunyai kesempatan lebih banyak untuk mencapai kemajuan dan juga harus bersedia menerima kewajiban-kewajiban lebih banyak. Artinya motivasi untuk meraih status yang diidam-idamkan akan melekat kuat dalam dirinya.

c. Kebutuhan sosial

Dalam suatu organisasi, karyawan harus saling berinteraksi dengan sesama karyawan dan dengan atasannya serta menumbuhkan pengakuan atas prestasi kerjanya.

¹⁶Ishak Arep dan Hendri, *Manajemen Motivasi*. (Jakarta: PT Grasindo, 2003), hlm. 51

2. Faktor Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa bekerja. Apabila kompensasi diberikan secara benar, karyawan akan lebih merasa puas dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

3. Faktor Komunikasi

Komunikasi yang lancar adalah komunikasi terbuka dimana informasi mengalir secara bebas dari atas ke bawah atau sebaliknya. komunikasi yang lancar maka arus komunikasi akan berjalan lancar pula serta tidak terjadi mis komunikasi yang akan mengakibatkan kesalahan.

4. Faktor Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain yang berbeda-beda menuju pencapaian tertentu.

5. Faktor Pelatihan

Untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia setiap organisasi perlu melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya, baik yang diselenggarakan di dalam maupun di luar organisasi.

6. Faktor prestos

Penilaian prestasi kerja merupakan sarana untuk mengembangkan sumber daya manusia serta dapat memacu semangat kerja, guna peningkatkan kinerja kerja selanjutnya.

3. Abraham H. Maslow dengan Teori Hirearki

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat didefinisikan ke dalam lima hirearki kebutuhan, sebagai berikut: ¹⁷

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga dengan kebutuhan psikologis (*physiological needs*). Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar, kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan hidup.

2. Kebutuhan rasa aman (*safety*)

Setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keselamatan dan keamanan diri dan harta bendanya.

3. Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*)

Kebutuhan sosial yang sering pula disebut dengan *social needs*, atau *affiliation needs*. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Misalnya, kebutuhan akan kasih sayang, dicintai, dihormati, diakui keberadaannya oleh orang lain.

¹⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hal. 122-123

4. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang di dominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Penguji penelitian terhadap teori Maslow (dalam Greenberg & Baron, 1997) yang didukung dengan perbedaan kebutuhan primer dan sekunder. Kegagalan penelitian ditunjukkan dengan tidak semua orang dalam pekerjaannya dapat memenuhi kebutuhan sekunder.

4. Motivasi Kerja dalam Pandangan Islam

Motivasi kerja dalam pandangan Islam dijelaskan dalam firman Allah Swt : ¹⁸

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ
وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ
مِنْ وَّالٍ ﴿١١﴾

Dengan keterangan ayat tersebut, maka jelaslah bahwa manusia mempunyai keharusan untuk berusaha dan mampu merubah kondisi sendiri dari kemunduran dan keterbelakangan menuju kemajuan. Suatu prestasi kerja tidak dapat diraih dengan mudah oleh seseorang, melainkan melalui usaha dan kerja keras yang diiringi dengan idealisme dan optimisme yang tinggi, sangat berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap tindakannya.

D. Lingkungan

1. Pengertian Lingkungan

Lingkungan adalah keseluruhan aspek, gejala fisik dan sosial kultural yang dapat mempengaruhi individu. Kerja adalah serangkaian aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan. Dari penjelasan tersebut, dapat diartikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu

¹⁸Q.S Ar-Ra'd (13): 11. *Artinya: "Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, dimuka dan dibelakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya. Dan sekali-kali tak ada pelindung mereka selain Dia".*

yang ada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan semua tugas yang dibebankan.¹⁹

Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.²⁰

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berkaitan dengan berbagai macam faktor di sekitar karyawan yang berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap performa perusahaan.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2007:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah :²¹

¹⁹Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012) hlm. 82

²⁰Kasmir, *Op.cit*, hlm. 192

²¹ A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah Jakarta*, Jurnal (Jakarta : Universitas Pamulang, 2015)

a. Penerangan/ Cahaya di Tempat Kerja

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

b. Temperatur di Tempat Kerja

Yakni dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

c. Kelembapan di Tempat Kerja

Kelembapan merupakan banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan

pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan.

d. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Yakni sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan adanya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan di Tempat Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Oleh karena itu pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat

mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

g. Dekorasi di Tempat Kerja

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

h. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

i. Keamanan di Tempat Kerja

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan semangat untuk bekerja. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (*satpam*).

Yang menjadi indikator – indikator lingkungan kerja menurut *Sedarmayanti (2009:46)* adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing

– masing karyawan. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja karyawan. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin

3. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan karyawan yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja

4. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

5. Ruang gerak yang diperlukan

Gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

6. Kemampuan bekerja

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

7. Hubungan pegawai dengan pegawai

harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.

3. Lingkungan Kerja dalam Pandangan Islam

Ada dua faktor yang mempengaruhi kerja yaitu eksternal dan internal. Lingkungan dalam pandangan islam. Lingkungan eksternal seperti firman Allah swt :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا

أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ²²

Lingkungan internal seperti dalam hadist riwayat berikut ini :

مَثَلُ الْجَلِيسِ الصَّالِحِ وَالسَّوِّءِ كَمَثَلِ الْمِسْكِ وَنَافِخِ الْكَيْبِ فَحَامِلُ الْمِسْكِ إِمَّا أَنْ يُحْدِثَكَ وَإِمَّا أَنْ تَبْتَاعَ مِنْهُ

وَإِمَّا أَنْ تَجِدَ مِنْهُ رِيحًا طَيِّبَةً وَنَافِخِ الْكَيْبِ إِمَّا أَنْ يُحْرِقَ ثِيَابَكَ وَإِمَّا أَنْ تَجِدَ رِيحًا خَبِيثَةً²³

Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada diatas dan didalam perut bumi, yang semuanya diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Serta lingkungan sebagai pembentuk karakter karyawan dalam berproses berkerja sifat jujur tanpa ada motif dan mengajak untuk bersemangat dalam berkerja.

²² Q,S Al-Qashash (28):77. Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri Akhirat dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi.Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

²³ seseorang yang duduk (berteman) dengan orang shalih dan orang yang jelek bagaikan berteman dengan pemilik minyak wangi dan padai besi. Pemilik minyak wangi tidak akan merugikanmu. Engkau bisa membeli (minyak wangi) darinya atau minimal engkau mendapat baunya. Adapaun berteman dengan pandai besi, jika engkau tidak mendapati badan atau pakainamu hangus terbakar, minimal engkau mendapat baunya yang tidak enak. Imam al Bukhori, Shahih al-Bukhori, No. 2101.

E. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2

Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian dan tahun	Judul	Metodelogi Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima.	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Variabel Bebas : Motivasi Variabel Terikat : Kinerja Variabel Mediasi : Kepuasan	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
2	Quinerta Stevani Aruan (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Dirtribution PT. Freeport Indonesia.	Analisis Regresi Linear	Variabel Bebas : Lingkungan Variabel Terikat : Kepuasan	Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Sumber: Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2017) dan Quinerta Stevani Aruan (2015)

Tabel 2.3
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian dan tahun	Judul	Metodelogi Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
3	Erick Robson Lumbantoruan, (2015)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Prilaku Kewargaan Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Perindustrian dan Perdagangan Crumb Rubber Pekanbaru),.	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Variabel Bebas : Kualitas Kehidupan, Kepuasan, dan Komitmen Karyawan Variabel Terikat : Kinerja Variabel <i>intervening</i> : Prilaku Kewargaan	Kualitas kehidupan kerja, komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dengan Prilaku kewargaan sebagai variabel intervening.
4	Khairiyah dan Nur Syaima Annisa (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nutricia Indonesia Sejahtera,	Analisis Regresi berganda	Variabel Bebas : Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Variabel Terikat : Kinerja	Kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Erick Robson Lumbantoruan, (2015) dan Khairiyah dan Nur Syaima Annisa (2015)

Tabel 2.4
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian dan tahun	Judul	Metodelogi Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
5	Maissy (2018)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prasadha Aneka Niaga Tbk Palembang	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Variabel Bebas : Motivasi dan Kepuasan Variabel terikat : Kinerja Variabel Moderating : Kompensasi	Motivasi dan kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi sebagai moderating terdapat pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
6	Veronica Aprilia (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomulti Plasindo di Kota Semarang	Analisis Regresi berganda	Variabel Bebas : Lingkungan, Disiplin dan Komitmen Variabel terikat : Kinerja	Disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Maissy (2018) dan Veronica Aprilia (2015)

Tabel 2.5
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian dan tahun	Judul	Metodelogi Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
8	Ade Putri Zakia (2018)	Pengaruh Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Prabumulih.	Analisis Regresi Berganda	Variabel Bebas : Kompetensi, Motivasi, Lingkungan, Kepuasan Variabel terikat : Kinerja	Kompetensi kerja, lingkungan terdapat pengaruh positif dan signifikan, terdapat pengaruh negatif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, lingkungan terhadap kinerja tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
10	Bayu Dwi Laksono Hanafi, Corry Yohana (2017)	Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI LIEFINSURANCE	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Variabel Bebas : Motivasi dan Lingkungan Variabel Terikat : Kinerja Variabel <i>intervening</i> : Kepuasan kerja	Motivasi, dan Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan baik terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Sumber: Ade Putri Zakia (2018) dan Bayu Dwi Laksono Hanafi, Yohana (2017)

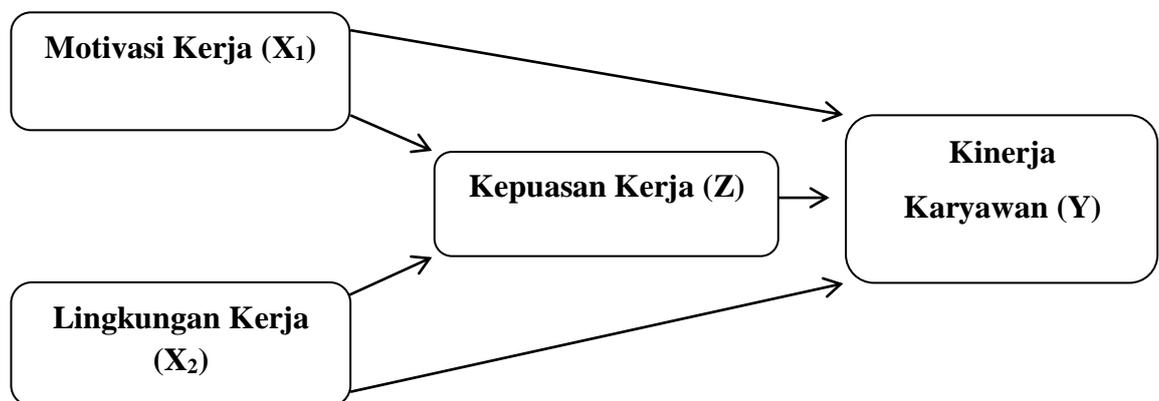
Tabel 2.6
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian dan tahun	Judul	Metodelogi Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
9	Walsa dan Ratnasari (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam	Analisis Regresi berganda	Variabel Bebas : Gaya Kpemimpinan dan Motivasi Variabel Terikat : Kinerja	Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Arfahmi (2018)	Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sawit Mas Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir.	Analisis Regresi Linear	Variabel Bebas : Kemampuan, Motivasi, dan Lingkungan Variabel Terikat : Kinerja	Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan..
11	Rizka Afrisalia Nitasari (2012)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus.	Analisis Regresi Linear	Variabel Bebas : Motivasi Variabel Terikat : Kinerja Variabel <i>Intervening</i> : Kepuasan	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Sumber: Walsa Dan Ratnasari (2016) dan Arfahmi (2018) dan Rizka Afrisalia Nitasari (2012)

A. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang permasalahan yang diteliti melalui penjabaran hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya.²⁴ Kerangka penelitian ini sebagai berikut ;



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan : Pengaruh Intervening

Sumber : Hasil Pengembangan Penelitian

Berdasarkan gambar 2.1 kerangka pemikiran, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

²⁴Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D.*(Bandung : ALFABETA Cv, 2009) hlm 60

B. Hipotesis Pengembangan

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian yang dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat sementara, artinya jawaban diberikan berdasarkan teori yang relevan dan belum didasari oleh fakta-fakta empiris yang dapat diperoleh melalui pengumpulan data.²⁵

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi merupakan bagian dari kepuasan kerja. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan hasil seperti sikap pekerja, pergantian pekerjaan, absensi, keterlambatan, dan keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi. Didukung oleh penelitian Aan Purnomo (2014) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa semakin termotivasi untuk berkerja karyawan, maka kepuasan kerja semakin meningkat.

Berdasarkan teori dan hasil penelitan yang telah dilakukan, hipotesis dapat dirumuskan:

$H_1 =$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan tempat kerja yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan

²⁵*Ibid* hlm 63

membuat betah bekerja. Penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Himawan Chandra Hadinata (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa semakin mendukung lingkungan untuk berkerja karyawan tersebut, maka kepuasan kerja semakin meningkat.

Berdasarkan teori dan hasil penelitan yang telah dilakukan, hipotesis dapat dirumuskan:

H₂ = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Didukung oleh Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Dapat disimpulkan bahwa semakin termotivasi untuk berkerja karyawan tersebut, maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Berdasarkan teori dan hasil penelitan yang telah dilakukan, hipotesis dapat dirumuskan:

H₃ = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja kerja.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Lingkungan kerja dikatakan baik jika karyawan bisa bekerja dengan aman dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik akan berdampak pada semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Lucky Wulan Analisa (2011) yang menyatakan bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Dapat disimpulkan bahwa semakin mendukung lingkungan untuk berkerja karyawan tersebut, maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Berdasarkan teori dan hasil penelitan yang telah dilakukan, hipotesis dapat dirumuskan:

$H_4 =$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan terhadap kinerja kerja.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja merupakan faktor pendorong peningkatan kinerja pegawai yang akan memberikan kontribusi kepadapeningkatan kinerja organisasi. Didukung dengan hasil penelitan Khairiyah dan Anisa (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Dapat disimpulkan bahwa semakin mendukung antara kepuasan kerja dan kinerja bersama semakin meningkat.

Berdasarkan teori dan hasil penelitan yang telah dilakukan, hipotesis dapat dirumuskan:

H₅ = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja.

6. Pengaruh Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Hubungan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi dan Lingkungan mampu mempengaruhi kinerja karyawan sehingga terciptanya kepuasan kerja. Hasil penelitian Rizka Afrisalia Nitasari (2012) menunjukkan bahwa harga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui kepuasan sebagai variabel *intervening*. Berdasarkan rumusan teoritik yang dijelaskan dapat dirumuskan hipotesis, yaitu:

H₆: Kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan dalam memediasi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari pengembangan kerangka pemikiran, hipotesis yang digunakan untuk penelitian ini sebagai berikut:

H₁ : Motivasi kerja (X₁) pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z)

H₂ : Lingkungan kerja (X₂) pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z)

H₃ : Motivasi kerja (X₁) pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Z)

H₄ : Lingkungan kerja (X₂) pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Z)

H₅ : Kepuasan kerja (Z) pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Z)

H₆ : Kepuasan Kerja pengaruh positif dan signifikan dalam memediasi motivasi kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).