

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Kajian Literatur

2.1.1. Perilaku Kerja

Perilaku merupakan segenap manifestasi hayati dari individu Ketika melakukan interaksi dalam lingkungan sekitarnya, mulai dari perilaku yang nampak hingga perilaku yang tidak nampak, dari yang dirasakan sampai yang tidak dirasakan (Manampiring & Kojo, 2019). Pengertian ini menyambung (Sunaryo, 2017) bahwa perilaku adalah sebuah unsur yang dapat menjadi pusat dari perbedaan setiap manusia. Dunia pekerjaan tanpa perilaku, maka tidak akan ada yang namanya produksi, oleh karena itu perilaku merupakan kata kunci, karena dalam pekerjaan yang sangat banyak, perilaku yang muncul dapat membuahkan hasil tertentu. Perilaku kerja adalah suatu bentuk tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi yang dapat secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja suatu instansi atau organisasi (Manampiring & Kojo, 2019).

a. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kerja

Manusia diciptakan sebagai makhluk pengemban nilai – nilai moral, adanya akal dan budi pada manusia menyebabkan adanya perbedaan cara dan pola hidup yang berdimensi ganda, yakni kehidupan yang bersifat material dan kehidupan yang bersifat spiritual. Akal dan budi sangat berperan dalam usaha menciptakan pola hidup atau perilaku manusia itu sendiri (Barasa et al., 2021).

Selain akal dan budi, ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku kerja individu dalam pekerjaan pada organisasi atau instansi, yaitu :

1) Motivasi

Pada dasarnya mengendalikan, mengarahkan, memelihara, memperkuat dan menjadikan perilaku individu agar tetap bekerja sesuai peraturan instansi atau organisasi. Dengan kata lain bahwa teori ini merupakan proses bagaimana seorang pekerja dan hasil apa yang akan diperoleh. Jadi, hasil yang ingin dicapai akan tercermin dari bagaimana proses pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang.

2). Sikap

Dapat dijelaskan sebagai kecenderungan seseorang guna merespon secara konsisten akan sesuatu hal yang mendukung atau tidak, dengan memperhatikan objek tertentu. Sikap juga mempengaruhi perilaku pada tingkatan yang berbeda dengan nilai. Sementara nilai itu sendiri mewakili keyakinan yang mempengaruhi perilaku dalam semua situasi dan kondisi, namun sikap hanya berhubungan dengan perilaku yang dikendalikan atau diarahkan pada objek tertentu.

3) Keyakinan

Dapat diartikan sebagai representasi mental dari lingkungan sekitar yang secara spesifik relevan, lengkap dengan hubungan sebab dan akibat yang terjadi. Keyakinan adalah hasil kesimpulan dari sebuah pengamatan yang telah dipelajari sebelumnya.

4) Imbalan dan Hukuman

Teori motivasi ini didasarkan atas sebab dan akibat dari perilaku atau perbuatan yang telah dilakukan. Jika seseorang itu telah melakukan sesuatu yang dapat membuat kemajuan atau keuntungan tersendiri bagi perusahaan, maka atasan akan memberikan imbalan, dapat berupa promosi, bonus, atau yang lain. Sebaliknya jika seseorang melakukan kesalahan baik ringan hingga berat yang berdampak bagi perusahaan, maka akan dikenakan suatu hukuman, misalnya seperti denda, atau yang lainnya.

5). Budaya

Aspek budaya dapat membantu anggota organisasi dalam membenarkan suatu perilaku yang telah ada atau yang sudah berjalan dan merupakan aset berharga, jika perilaku tidak sesuai maka hal seperti malah akan menjadi beban

b. Indikator Perilaku Kerja

Indikator perilaku kerja (Hattami & Zakiyudin, 2020) menjelaskan bahwa indikator perilaku kerja terdiri dari semangat dan kegairahan kerja, daya inisiatif kerja, keterlibatan kerja, dan keterikatan terhadap organisasi. Setidaknya ada empat indikator yang secara umum mempengaruhi perilaku kerja, yaitu :

1. Kemampuan individu dalam berinteraksi dengan lingkungan sekitar atau sosial
2. Kualitas pekerjaan yang dalam arti para pekerja harus menunjukkan nilai dan kualitas dari pekerjaannya dengan baik agar dapat diakui dan dihargai oleh perusahaan atau suatu organisasi

3. Kebiasaan kerja, yang sering dihubungkan dengan perilaku kerja baik itu positif maupun negatif di tempat kerja masing-masing
4. Pengendalian diri, tidak mudah terpancing emosi atau tidak mudah marah, tidak berperilaku menyimpang, yang berarti bahwa Ketika ditempat kerja para pekerja dapat mengendalikan diri dan menunjukkan pribadi yang professional dalam pekerjaan tersebut.

2.1.2. Lingkungan kerja

Saputra (2021) Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Herlinda et.al (2021:122) Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu di sekitar pegawai yang bisa mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Budiarti (2020) Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Menurut Agbozo et.al (2017) Lingkungan kerja memiliki banyak sifat yang dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental. Tempat kerja yang berkualitas sangat penting untuk menjaga pekerja tetap pada berbagai tugas mereka dan bekerja secara efektif.

Ada beberapa ahli yang menjelaskan tentang lingkungan kerja. Menurut (Prasetyo, 2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Ekawati, 2022) Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Adapun menurut (Joni & Hikmah, 2022) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Selain itu menurut (Latif et al., 2022) lingkungan kerja adalah lingkungan Dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung ataupun tidak langsung

akan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Indriyati, 2022).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

a. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

1) 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. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran , mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non-fisik

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

merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena sangat mempengaruhi psikologis karyawan

b. Indikator Lingkungan kerja

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020), adapun indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut :

1) Fasilitas

Fasilitas yang baik dan memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya fasilitas yang kurang memadai dapat menghambat kinerja karyawan.

2) Kebisingan

Kebisingan merupakan polusi suara yang tidak diinginkan dan dapat berdampak buruk seperti timbulnya perasaan tidak nyaman, mengganggu konsentrasi dan menjadi gangguan dalam berkomunikasi.

3) Sirkulasi udara

Dapat berdampak buruk terhadap kesehatan maupun kualitas bekerja terutama pada saat beban kerja fisik tinggi.

4) Hubungan kerja

Hubungan kerja antara orang – orang yang ada di dalamnya juga berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja sehingga menimbulkan rasa tenang dalam bekerja

2.1.3. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi / perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

(Hasibuan, 2019). Sedangkan Menurut Agustini (2019 : 89), disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi / perusahaan.

Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan . kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar aka nada sanksi atas pelanggaranannya.

a. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh anggota organisasi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh anggota organisasi. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik. Di dalam perusahaan terdapat tiga jenis disiplin kerja, yaitu :

1) Disiplin preventif

Disiplin preventif merupakan disiplin yang bertujuan untuk mencegah karyawan berperilaku yang tidak sesuai dengan aturan. Tindakan tersebut mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan disiplin yang bertujuan agar karyawan tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada karyawan yang nyata- nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disiplin. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada Tingkat pelanggaran yang telah terjadi.

3) Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih seriusa dilaksanakan tetapi juga memungkinkan yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

1) Besar / kecilnya pemberian kompensasi

Besar / kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, apabila merasa kerja keras yang dilakukan akan mendapat balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan pada perusahaan

2) Ada / tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting, karena suatu organisasi/perusahaan akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam

dirinya dan bagaimana mengendalikan dirinya dari ucapan, sikap dan perbuatan yang merugikan disiplin kerja yang telah ditetapkan.

3) Ada / tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana apabila tidak ada peraturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Apabila seorang karyawan melanggar disiplin kerja yang telah ditetapkan, maka perlu ada keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.

5) Ada / tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi/perusahaan, perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar organisasi/perusahaan.

6) Ada / tidaknya perhatian pemimpin kepada para karyawan

Sebagai manusia, karyawan tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpin.

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Syafitri, 2020), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1) Ketaatan terhadap peraturan kerja

Karyawan yang taat pada aturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

2) Ketaatan pada standar kerja

Karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

3) Kehadiran

Karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja.

2.1.4. Kinerja pegawai

Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dikerjakan seseorang dan dapat dinilai tingkat penilaian kerja yang dicapai, namun kinerja perusahaan akan sangat menentukan unsur karyawan karena itu untuk mengukur kinerja suatu perusahaan sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari karyawannya. Adapun pengertian kinerja yang dikemukakan oleh (Siswanto, 2019) adalah prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan.

Sedangkan menurut (Sagala, 2016) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja dan target kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kemampuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja merupakan sebagian satu kesatuan yang disebut dengan kinerja. Namun menurut (Sutrisno,

2016) kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu perusahaan, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan, keahlian dan keterampilan dalam bekerja tapi juga dipengaruhi oleh semangat kerjanya.

a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut (Mangkunegara, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan memanfaatkan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Dari pendapat di atas dapat dijelaskan, bahwa faktor individu dan faktor lingkungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau pegawai baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

b. Indikator-Indikator Kinerja

Menurut (Alias dan Serang, 2018) indikator dari kinerja adalah sebagai berikut:

1. Time Standards

Standar waktu merupakan manajemen waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Productivity Standards

Standar produktivitas adalah bekerja untuk mendapatkan hasil yang semaksimal mungkin.

3. *Cost standards*

Standart biaya adala mengendalikan biaya dengan cara memotivasi karyawan

4. *Quality standards*

Standar kualitas adalah usaha memenuhi atau melebihi harapan pelanggan

5. *Behavioral standards*

Standar prilaku sebagai upaya untuk meningkatkan masa pelayanan

2.1.5 **Kepuasan kerja**

Kepuasan merupakan perasaan seseorang ketika mendapatkan apa yang diinginkannya, sedangkan kerja adala suatu kegiatan yang memiliki asil dan dapat dinilai, jadi jika digabungkan kepuasan kerja dapat diartikan sebuah rasa yang tumbuh dalam diri seseorang atas apa yang dikerjakannya selesai dab mencapai target sehingga hasil yang dikerjakannya dapat dinilai dengan baik.

Adapun menurut (Sutrisno. E, 2016) Kepuasan kerja adalah sikap dari seorang pegawai yang telah menyelesaikan pekerjaan yang akan berdampak penyelesaian pekerjaan yang baik dan begitu juga sebaliknya akan berdampak buruk apabila pekerjaan buruk. Pengertian lain menurut (Rahman & Solikhah, 2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosioanal seseorang yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya.

Sedangkan menurut (Pradana & Nugraheni, 2015) Kepuasan kerja karyawan adala sikap seseorang teradap pekerjaannya yang dapat berupa sikap

positif atau negatif dan dapat dirasakan kepuasan dan ketidakpuasan. Namun menurut (Khoerunnisa et al., 2019) bahwa kepuasan kerja yang tinggi yang menimbulkan kinerja produktifitas yang baik.

Dari pengertian kepuasan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap dan rasa yang timbul dari diri seseorang dikarenakan pencapaian kerja yang positif. Seorang karyawan yang merasa puas dalam keadaan bekerja cenderung akan lebih aktif dan memberikan kontribusi positif dan akan bertahan pada perusahaan tersebut.

a. Karakteristik Kepuasan Kerja

Menurut (Larastrini & Adnyani, 2019) ada beberapa karakteristik dari kepuasan kerja, adapun itu sebagai berikut:

1. Imbalan yang diterima

Dalam hal ini diutamakan imbalan berupa gaji, kebanyakan orang – orang bekerja melihat bagaimana rata – rata gaji yang diterima untuk pekerjaan sejenis bila perusahaan membayar gaji kepada seorang karyawan.

2. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan

Atasan yang menunjukkan sikap penuh perhatian dan memberikan dukungan kepada bawahan akan memberikan kepuasan terhadap para pekerja dibandingkan atasan yang bersikap acuh serta selalu mengkritik.

3. Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal ini seperti kondisi pekerjaan, pemberian tanggungjawaban atas beban kerja yang diberi, kesempatan untuk berkembang dan belajar merupakan salah satu faktor penentu individu atas kepuasan dari pekerjaan itu sendiri.

4. Hubungan antar rekan kerja

Rasa aman atas pekerjaan ini didapatkan dari adanya suasana kerja yang memberikan karyawan rasa nyaman atas kekhawatirannya seperti diberhentikan secara tiba – tiba ataupun hasil tidak pasti yang ditakuti individu.

b. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Luthans, 2015) Ada enam indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pembayaran gaji

Pegawai menginginkan sistem kompensasi dan kebijakan promosi yang dipersepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan sepadan dengan pengharapannya. Bila insentif dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

2. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.

Karakteristik ini membuat kerja lebih menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

3. Rekan kerja

Bagi kebanyakan pegawai kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat.

4. Promosi pekerjaan

Promosi terjadi pada saat seorang pegawai berpindah dari suatu pekerjaan keposisi lainnya yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya. Pada saat di promosikan pegawai umumnya menghadapi peningkatan tuntutan dan keahlian, kemampuan dan tanggung jawab. Sebagian besar karyawan merasa positif karena di promosikan. Promosi memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian pegawai setinggi mungkin.

5. Supervisi

Supervisi mempunyai peran yang penting dalam manajemen. Supervisi berhubungan dengan pegawai secara langsung dan mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Umumnya karyawan lebih suka mempunyai supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerja sama dengan bawahan.

6. Lingkungan Kerja

Jika kondisi kerja bagus (lingkungan sekitar bersih dan menarik) misalnya, maka pegawai akan lebih bersemangat mengerjakan pekerjaan mereka, namun bila kondisi kerja rapuh (lingkungan sekitar panas dan berisik) misalnya, pegawai akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan mereka. Berdasarkan pendapat teori di atas kepuasan kerja akan dapat dipahami sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan persepsi pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan relative banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan dapat disajikan dibawah ini.

Rizal Nabawi (2019) melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DPU dan Perum Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 81 orang dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa 45,6% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa semua variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DPU dan Perum Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang dan Hasil Uji t variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

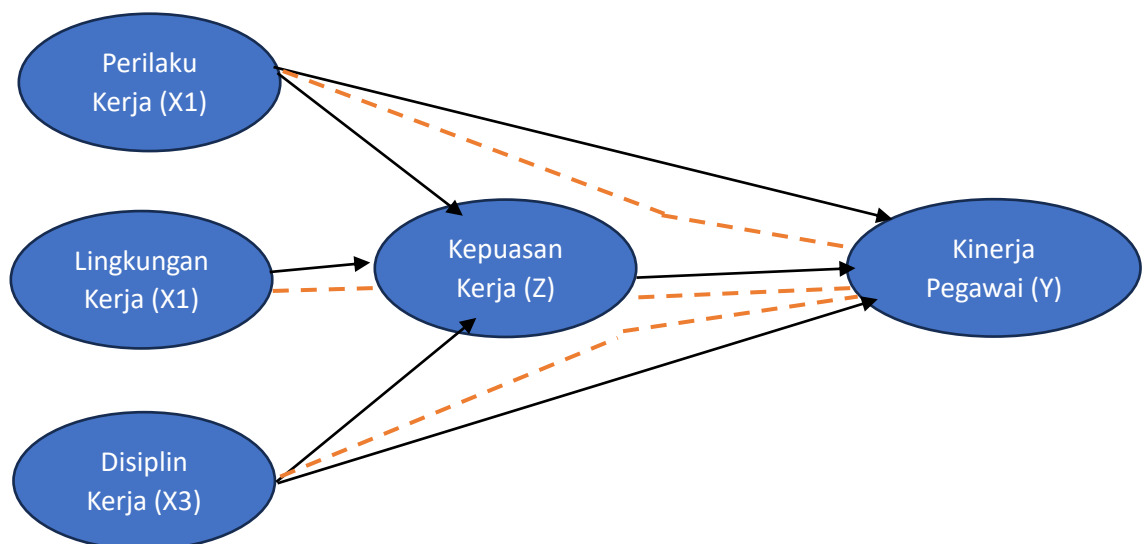
Ananda dan Kholidi Hadi (2023) melakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Karabi (2024) melakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Direktorat Intelkam Polda NTT (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia), Hasil dari kajian pustakadan studi hasil penelitian sejenis, dapat mempergunakan metode analisis SEM PLS, maka mendapat konklusi, yaitu disiplin kerja (X1) memberikan pengaruhnya pada (Z); lingkungan kerja (X2)

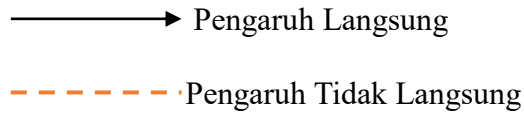
memberikan pengaruhnya pada kepuasan kerja (Z);kepuasan kerja (Z) memberikan pengaruhnya pada kinerja pegawai(Y);disiplin kerja (X1) memberikan pengaruhnya pada kinerja pegawai(Y);lingkungan kerja (X2) memberikan pengaruhnya pada kinerja pegawai(Y);kepuasan kerja (Z)dapat memediasi disiplin kerja (X1)dalam memengaruhi kinerja pegawai(Y); dankepuasan kerja (Z) dapat memediasi lingkungan kerja (X2) dalam memengaruhi kinerja pegawai(Y)

2.3.Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir menurut Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting. Berikut merupakan gambaran kerangka konseptual yang digunakan. merupakan gambaran pada penelitian ini yang telah disusun sebagai berikut:



Keterangan :



2.4.Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan, yang kebenaran jawaban tersebut akan dibuktikan secara empirik melalui penelitian yang akan dilakukan (Fatihudin, 2015). Hipotesis dari kerangka konseptual yang telah tersaji, maka penelitian ini dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

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

- H1: Perilaku Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai di Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara.
- H2: Lingkungan berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai di Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara.
- H3: disiplin kerja berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai di Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara.
- H4: Perilaku Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara.
- H5: Lingkungan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara

H6 : disiplin kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di Puskesmas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara.

H7 : kepuasan kerja berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai di Puskesmas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara.

H8: Perilaku Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variable Mediasi di Puskesmas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara.

H9 : Lingkungan berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variable Mediasi di Puskesmas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara.

H10: disiplin kerja berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variable Mediasi di Puskesmas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara.