

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan suatu tempat dimana terdapat berbagai jenis kelompok, dimana didalamnya terdapat berbagai alat penunjang kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut para ahli lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a). Syamsuri dan Halim (2021), *The work environment has many characteristics that can affect physical and mental health, a quality workplace and is very important to keep employees working effectively.* Artinya lingkungan kerja merupakan karakteristik yang dapat mempengaruhi fisik dan mental kesehatan, tempat kerja yang berkualitas dapat menjaga karyawan tetap bekerja secara efektif.
- b). Menurut Nabawi. (2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh.
- c). Menurut Rizky, Hamid dan Mayowan. (2016), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, dapat berupa keseluruhan alat perkakas, bahan yang dihadapi, tempat seseorang bekerja, metode kerja, hubungan kerja serta

pengaturan kerja yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

d). Menurut Adha, Qomariah dan Hafidzi. (2019), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Berikut ini penulis uraikan dalam tabel lingkungan kerja, seperti pada tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Definisi Lingkungan Kerja

No.	Tahun	Sumber Referensi	Konsep Lingkungan Kerja
1.	2016	Rizky, Hamid dan Mayowan.	lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, dapat berupa keseluruhan alat perkakas, bahan yang dihadapi, tempat seseorang bekerja, metode kerja, hubungan kerja serta pengaturan kerja yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.
2.	2019	Adha, Qomariah dan Hafidzi.	lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.
3.	2019	Nabawi.	lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh.
4.	2021	Syamsuri dan Halim	lingkungan kerja merupakan karakteristik yang dapat mempengaruhi fisik dan mental kesehatan, tempat kerja yang berkualitas dapat menjaga karyawan tetap bekerja secara efektif.

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

2.1.1.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009), menyatakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja dilakukan dengan kinerja karyawan yaitu:

1). Lingkungan kerja fisik

Semua hal yang terdapat di sekitar tempat seseorang bekerja, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dalam melaksanakan pekerjaannya.

2). Lingkungan kerja non fisik

Semua hal yang terjadi dalam perusahaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, serta hubungan dengan bawahan.

2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Syamsuri dan Halim (2021), Indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1). Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan kerja sesama karyawan maupun dengan pimpinan termasuk dalam indikator lingkungan kerja non-fisik. Kualitas hubungan antar karyawan yang baik dapat berdampak pada peningkatan Kinerja karyawan sekaligus kekompakan dalam internal perusahaan. Begitu juga dengan kehadiran pimpinan.

2). Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan

Hubungan kerja adalah hal yang harus terus dibangun dalam ruang lingkup pekerjaan. Hubungan dengan atasan seharusnya berkembang menjadi sebuah hubungan baik. Agar dapat terjalinnya suatu komunikasi dan kemistri antara atasan dan bawahan.

3). Kebersihan ditempat kerja

Kondisi lingkungan kerja merupakan hal yang sangat mempengaruhi produktivitas karyawan. karena ruang kerja adalah tempat karyawan menghabiskan waktu setiap harinya sehingga haruslah nyaman, lingkungan kerja yang bersih pastilah terjamin kesehatannya. Dengan lingkungan kerja yang sehat maka karyawan bisa bekerja dengan nyaman.

4). Ketentraman di tempat kerja

Fasilitas kerja dan kondisi pekerjaan haruslah mengutamakan prosedur ketentraman guna melindungi fisik maupun psikologis karyawan, perusahaan harus menyediakan fasilitas keamanan untuk menanggulangi berbagai kecelakaan yang mungkin akan terjadi pada ruangan sehingga membuat karyawan merasa tenang dalam mengerjakan pekerjaannya.

Tabel 2.2
Indikator Lingkungan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Lingkungan Kerja
1.	2021	Syamsuri dan Halim	Hubungan sesama rekan kerja, Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan, Kebersihan ditempat kerja, Ketentraman di tempat kerja.
Kesimpulan Indikator Lingkungan Kerja: Hubungan sesama rekan kerja, Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan, Kebersihan ditempat kerja, Ketentraman di tempat kerja.			

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan pendapat ahli mengenai lingkungan kerja, penulis menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Syamsuri dan Halim (2021), diantaranya Hubungan sesama rekan kerja, Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan, Kebersihan ditempat kerja, Ketentraman di tempat kerja. Indikator ini sesuai dengan permasalahan di CV. JASINDO RAYA

2.1.2 Kualitas Kehidupan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas Kehidupan Kerja merupakan suatu bentuk ilmu yang diterapkan oleh manajemen untuk mengelola suatu organisasi maupun perusahaan pada umumnya dan sumber daya manusia. Menurut para ahli kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut:

- a). Menurut Walton RE. (1973). *the quality of the human experience in work organizations and action programs which seek to improve that experience*. Artinya kualitas kehidupan kerja merupakan pandangan karyawan terhadap kondisi serta pengalaman dari karyawan ditempat mereka bekerja.
- b). Menurut Husnawati. (2006). Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu bentuk filsafat yang diterapkan oleh manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumberdaya manusia pada khususnya.
- c). Menurut Suryadana. (2020). Kualitas kehidupan kerja adalah tingkat individu (pekerja selama dipekerjakan) dalam mencukupi kebutuhan mereka secara pribadi (suatu kebutuhan untuk kebebasan).
- d). Menurut Fatmasari dan Wulida. (2018). *Quality of Work Life means the impotant of reward to employee in their working environment can change the work*

climate so that the organization can technically bring employees to a better quality of work life. Artinya Kualitas Kehidupan Kerja berarti pentingnya penghargaan bagi karyawan dalam bekerja lingkungan dapat mengubah iklim kerja sehingga organisasi secara teknis dapat karyawan ke kualitas kehidupan kerja yang lebih baik.

Berikut ini penulis uraikan dalam tabel kualitas kehidupan kerja, seperti pada tabel 2.3 berikut ini:

Tabel 2.3
Definisi Kualitas Kehidupan Kerja

No.	Tahun	Sumber Referensi	Konsep Kualitas Kehidupan Kerja
1.	1973	Walton RE.	kualitas kehidupan kerja merupakan pandangan karyawan terhadap kondisi serta pengalaman dari karyawan ditempat mereka bekerja.
2.	2006	Husnawati.	Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu bentuk filsafat yang diterapkan oleh manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumberdaya manusia pada khususnya.
3.	2018	Fatmasari dan Wulida.	Kualitas Kehidupan Kerja berarti pentingnya penghargaan bagi karyawan dalam bekerja lingkungan dapat mengubah iklim kerja sehingga organisasi secara teknis dapat karyawan ke kualitas kehidupan kerja yang lebih baik.
4.	2020	Suryadana	Kualitas kehidupan kerja adalah tingkat individu (pekerja selama dipekerjakan) dalam mencukupi kebutuhan mereka secara pribadi (suatu kebutuhan untuk kebebasan).

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

2.1.2.2 Faktor-faktor Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Walton RE. (1973). indikator-indikator kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut:

- 1). Pertumbuhan dan pengembangan, dimana perusahaan memberikan kemungkinan dan kesempatan kepada para karyawan untuk mengembangkan kemampuan serta mempergunakan kemampuan dan ketrampilannya.
- 2). Partisipasi, dimana perusahaan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk berpartisipasi aktif didalam pengambilan keputusan yang memiliki implikasi baik secara langsung atau tidak langsung terhadap pekerjaannya.
- 3). Sistem imbalan, dimana perusahaan didalam memberikan imbalan kepada karyawan dapat mencukupi kehidupan karyawan dan berdasarkan standard hidup pada daerah dimana karyawan tersebut bekerja.
- 4). Lingkungan pekerjaan, dimana lingkungan kerja bersifat kondusif, serta terdapat suatu tata tertib yang jelas.

2.1.2.3 Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Suryadana (2020) indikator-indikator kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut:

a). Partisipasi Karyawan

Partisipasi karyawan merupakan sebuah proses pemberian kesempatan kepada karyawan dalam mengambil sebuah keputusan dan merupakan bagian dari proses pemberdayaan di tempat kerja.

b). Pengaruh lingkungan

Lingkungan merupakan salah satu faktor pembentuk kepribadian baik fisik maupun perilaku. jika lingkungannya baik maka individu itu akan memiliki pribadi yang baik pula, begitu juga sebaliknya.

c). Supervisi

Merupakan tindakan yang dilakukan untuk memastikan bahwa saat pekerja melaksanakan kegiatan secara efektif dan professional, supervisi juga merupakan jembatan antara kualitas kepemimpinan dan manajemen.

d). Perlindungan hak-hak pribadi

Karyawan berhak atas perlindungan diri pribadi, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu sesuai dengan ketentuan dari perusahaan.

Tabel 2.4
Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kualitas Kehidupan Kerja
1.	2020	Suryadana	Partisipasi Karyawan, Pengaruh lingkungan, supervisi, Perlindungan hak-hak pribadi
Kesimpulan Indikator Kualitas Kehidupan Kerja: Partisipasi Karyawan, Pengaruh lingkungan, Supervisi, Perlindungan hak-hak pribadi			

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan pendapat ahli mengenai Kualitas Kehidupan Kerja, penulis menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Suryadana (2020), diantaranya Partisipasi Karyawan, Pengaruh lingkungan, supervisi, Perlindungan hak-hak pribadi. Indikator ini sesuai dengan permasalahan di CV. Jasindo Raya.

2.1.3 Kepercayaan Diri

2.1.3.1 Pengertian Kepercayaan Diri

Kepercayaan diri merupakan suatu keyakinan dan penilaian dalam diri sendiri berdasarkan evaluasi dari dalam diri secara menyeluruh. Orang yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi cenderung akan memandang bahwa dirinya merupakan orang yang penting, berharga, berpengaruh dan berarti dalam ruang lingkup organisasi yang mempekerjakannya. Menurut para ahli kepercayaan diri adalah sebagai berikut:

- a). Menurut Ghufron dan Rini. (2011). Kepercayaan diri adalah salah satu aspek kepribadian yang penting pada seseorang, tanpa adanya kepercayaan diri akan banyak menimbulkan masalah pada diri seseorang.
- b). Menurut Pertiwi (2020). Kepercayaan diri merupakan keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan sesuatu dan bentuk kontrol terhadap orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungannya.
- c). Menurut Komara. (2016). Kepercayaan diri adalah karakteristik pribadi seseorang yang di dalamnya terdapat keyakinan akan kemampuan diri dan mampu mengembangkan serta mengolah dirinya sebagai pribadi yang mampu menanggulangi suatu masalah dengan situasi terbaik.
- d). Menurut Hakim. (2017). Kepercayaan diri merupakan suatu keyakinan seseorang terhadap segala sesuatu yang menjadi aspek kelebihan yang dimiliki dan keyakinan tersebut membuatnya merasa mampu untuk mencapai berbagai tujuan hidup dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Berikut ini penulis uraikan dalam tabel kepercayaan diri, seperti pada tabel

2.5 berikut ini:

Tabel 2.5
Definisi Kepercayaan Diri

No.	Tahun	Sumber Referensi	Konsep Kepercayaan Diri
1.	2011	Ghufron dan Rini	Kepercayaan diri adalah salah satu aspek kepribadian yang penting pada seseorang, tanpa adanya kepercayaan diri akan banyak menimbulkan masalah pada diri seseorang.
2.	2016	Komara	Kepercayaan diri adalah karakteristik pribadi seseorang yang di dalamnya terdapat keyakinan akan kemampuan diri dan mampu mengembangkan serta mengolah dirinya sebagai pribadi yang mampu menanggulangi suatu masalah dengan situasi terbaik.
3.	2017	Hakim	Kepercayaan diri merupakan suatu keyakinan seseorang terhadap segala sesuatu yang menjadi aspek kelebihan yang dimiliki dan keyakinan tersebut membuatnya merasa mampu untuk mencapai berbagai tujuan hidup dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya.
4.	2020	Pertiwi	Kepercayaan diri merupakan keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan sesuatu dan bentuk kontrol terhadap orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungannya.

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

2.1.3.4 Faktor-faktor Kepercayaan Diri

Menurut Hakim. (2017). Kepercayaan diri digolongkan menjadi dua faktor yaitu sebagai berikut:

a). Faktor internal, meliputi:

- 1). Konsep diri, merupakan rasa percaya diri pada seseorang diawali dengan perkembangan konsep diri yang diperoleh dalam pergaulan suatu kelompok.
- 2). Harga diri, merupakan penilaian yang dilakukan terhadap diri sendiri.

- 3). Kondisi fisik, rasa percaya diri akan kondisi fisiknya.
 - 4). Pengalaman hidup, merupakan pengalaman yang diperoleh dari masa lalu dan mengecewakan akan menjadi sumber timbulnya rasa rendah diri pada seseorang.
- b). Faktor eksternal, meliputi:
- 1). Pendidikan, mempengaruhi percaya diri individu.
 - 2). Pekerjaan, bekerja dapat mengembangkan kreativitas dan kemandirian serta rasa percaya diri.
 - 3). Lingkungan, merupakan lingkungan keluarga, sekolah, dan masyarakat. Dukungan yang baik akan memberi rasa nyaman dan percaya diri yang tinggi.

2.1.3.5 Indikator Kepercayaan Diri

Menurut Pertiwi (2020), indicator-indikator dari kepercayaan diri adalah sebagai berikut:

- a). Tingkat kesulitan tugas

Didalam perusahaan karyawan dituntut bias dalam melaksnakan tugasnya dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan dari tingkat yang paling sulit sampai yang paling mudah.

- b). Kuat lemahnya keyakinan

Karyawan dalam melaksanakan tugasnya, harus memiliki keyakinan yang kuat dalam mengambil suatu keputusan untuk dapat menjalankan tugas yang sudah diberikan oleh atasan.

c). Tingkat pengalaman

Dalam pelaksanaannya karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugasnya, karyawan sudah harus memiliki wawasan maupun kualitas kerja dalam dirinya yang didapatkan dari pengalaman kerja sebelumnya.

Tabel 2.6
Indikator Kepercayaan Diri

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kepercayaan Diri
1.	2020	Pertiwi	Tingkat kesulitan tugas, Kuat lemahnya keyakinan dan Tingkat pengalaman
Kesimpulan Indikator Kepercayaan Diri: Tingkat kesulitan tugas, Kuat lemahnya keyakinan dan Tingkat pengalaman			

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan pendapat ahli mengenai Kepercayaan Diri, penulis menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Pertiwi (2020), diantaranya Tingkat kesulitan tugas, Kuat lemahnya keyakinan dan Tingkat pengalaman. Indikator ini sesuai dengan permasalahan di CV. Jasindo Raya.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja dari seseorang karyawan yang dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya. Kinerja adalah suatu hasil yang terkait dengan produktivitas dan efektivitas. Perusahaan dapat memotivasi para karyawannya dalam mengembangkan suatu rencana untuk dapat memperbaiki penurunan kinerja yang mungkin terjadi dalam perusahaan. Menurut para ahli kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a). Menurut Mangkunegara. (2018). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.
- b). Menurut Gibson, et al (2009) *Employee performance is the result of employee work related to company goals, efficiency and other performance effectiveness.* Artinya karyawan adalah hasil dari pekerjaan karyawan yang terkait dengan tujuan perusahaan, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya.
- c). Menurut Yoyo. (2020). Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada perusahaan.
- d). Menurut Ahmad, Tewel, dan Taroreh. (2019). Kinerja karyawan adalah pekerjaan seorang karyawan dalam mencapai keberhasilan yang diharapkan dari perusahaan tersebut dan meminimalkan kerugian.

Berikut ini penulis uraikan dalam tabel kinerja karyawan, seperti pada tabel 2.7 berikut ini:

Tabel 2.7
Definisi Kinerja Karyawan

No.	Tahun	Sumber Referensi	Konsep Kinerja Karyawan
1.	2009	Gibson	kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan karyawan yang terkait dengan tujuan perusahaan, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya.
2.	2018	Mangkunegara	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.
3.	2019	Ahmad, Tewel, dan Taroreh.	Kinerja karyawan adalah pekerjaan seorang karyawan dalam mencapai keberhasilan yang diharapkan dari perusahaan tersebut dan meminimalkan kerugian.

4.	2020	Yoyo	Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada perusahaan.
----	------	------	--

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

2.1.4.4 Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Payaman J Simanjuntak (2005), yaitu sebagai berikut:

- a). Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
- b). Faktor dukungan organisasi, yaitu dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.
- c). Faktor dukungan manajemen, yaitu kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan.

2.1.4.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2018) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Kemampuan merupakan potensi yang ada berupa kesanggupan, kecakapan, kakuatan kita berusaha dengan diri sendiri.

2. Keberhasilan

Keberhasilan merupakan suatu pencapaian terhadap keinginan yang telah kita niatkan untuk kita capai atau kemampuan untuk melewati dan mengatasi diri dari satu kegagalan ke kegagalan berikutnya tanpa kehilangan semangat.

3. Kekompakan

Kekompakan merupakan bekerja sama secara teratur dan rapi, bersatu padu dalam menghadapi suatu pekerjaan yang biasanya ditandai adanya saling ketergantungan.

4. Kemandirian

Mandiri merupakan tujuan yang hendak dicapai dalam setiap proses kehidupan.

Tabel 2.8
Indikator Kualitas Kinerja Karyawan

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kinerja Karyawan
1.	2018	Mangkunegara	Kemampuan, Keberhasilan, Kekompakkan dan Kemandirian.
Kesimpulan Indikator Kinerja Karyawan: Kemampuan, Keberhasilan, Kekompakkan dan Kemandirian.			

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan pendapat ahli mengenai Kinerja Karyawan, penulis menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2018), diantaranya Kemampuan, Keberhasilan, Kekompakkan dan Kemandirian. Indikator ini sesuai dengan permasalahan di CV. Jasindo Raya.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, untuk menjaga keaslian penelitian, maka dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Peneliti	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
Ananda Aprilia dan Anggia Sari Lubis (2021)	<p>Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Deli Serdang</p> <p>Metode: Analisis Linear Berganda</p> <p>Sampel: Random Sampling sebanyak 65 responden</p>	<p>Pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri bersifat positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara keseluruhan variabel Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri mempunyai pengaruh yang simultan terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>Perbedaan dari penelitian ini yaitu terdapat di lokasi variabel terikat yaitu: Kantor Dinas Pendidikan Deli Serdang</p>	<p>Persamaan dalam penelitian ini yaitu terdapat pada x1 dan x2 yaitu: Lingkungan Kerja dan Kepercayaan Diri</p>
Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair (2018) ISSN: 2623-2634	<p>Judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja</p>	<p>Pengaruh Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel</p>	<p>Perbedaan dari penelitian ini yaitu terdapat di variabel x1 dan x3 yaitu: Gaya kepemimpinan</p>	<p>Persamaan dalam penelitian ini yaitu terdapat pada variabel x2 dan y yaitu: Lingkungan kerja dan kinerja karyawan.</p>

	<p>Sebagai Variabel Intervening</p> <p>Metode: Analisis Linear Berganda</p> <p>Sampel: Random Sampling sebanyak 103 responden</p>	<p>kinerja karyawan dan kepuasan kerja tidak dapat memediasi atau memperantarai Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>dan kepuasan kerja.</p>	
<p>Yuliya Ahmad, Bernhard Tewal dan Rita N. Taroreh (2019)</p> <p>ISSN: 2303-1174</p>	<p>Judul: Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado</p> <p>Metode: Analisis Linear Berganda</p> <p>Sampel: Simple Random Sampling sebanyak 60 responden</p>	<p>Secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial variabel stress kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, akan tetapi variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Perbedaan dari penelitian ini yaitu terdapat di varibael c1 dan x2 yaitu: Stress kerja dan beban kerja</p>	<p>Persamaan dalam penelitian ini yaitu terdapat pada variabel x3 dan y yaitu: Lingkungan kerja dan kinerja karyawan</p>

<p>Muhammad Abdul Hafizh dan Ni Luh Putu Hariastuti (2021)</p> <p>ISSN: 2775-5630</p>	<p>Judul: Pengaruh Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus: CV. XYZ)</p> <p>Metode: Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS)</p> <p>Sampel: Simple Random Sampling sebanyak 152 responden</p>	<p>Quality of work life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Quality of work life berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Perbedaan dari penelitian ini yaitu terdapat di variable x2 yaitu: Burnout</p>	<p>Persamaan dalam penelitian ini yaitu terdapat pada variabel x1 dan variabel terikat yaitu: Kualitas Kehidupan Kerja</p>
--	---	--	---	--

<p>Titik Nurbiyati (2017)</p>	<p>Judul: Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening</p> <p>Metode: Analisis Linear Berganda</p> <p>Sampel: Random Sampling sebanyak 107 responden</p>	<p>disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja secara parsial tetapi secara bersama sama juga ada pengaruh secara signifikan, kepuasan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja</p>	<p>Perbedaan dari penelitian ini yaitu terdapat di variabel terikat y2 yaitu: Kepuasan Kerja</p>	<p>Persamaan dalam penelitian ini yaitu terdapat pada x1 dan variabel terikat y1 yaitu: Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja Karyawan</p>
<p>Dwi Utami Hasan dan Khaerana (2020)</p>	<p>Judul: Pengaruh Self Efficacy Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kota Palopo</p> <p>Metode: Analisis Linear Berganda</p> <p>Sampel: Sampel jenuh sebanyak 32 Responden</p>	<p>Self efficacy dan Self esteem secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variable Self esteem yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>Perbedaan dari penelitian ini yaitu terdapat di variable x2 yaitu: Self Esteem</p>	<p>Persamaan dalam penelitian ini yaitu terdapat pada x1 dan variabel terikat y1 yaitu: Kepercayaan diri dan Kinerja Karyawan</p>

<p>Gitzy Kalonio, Silvy Mandey dan Victor P.K. Lengkong (2019)</p> <p>ISSN: 2303-1174</p>	<p>Judul: Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Manajemen Stres Dan Peningkatan Kinerja Karyawan Hotel Mercure Manado</p> <p>Metode: Analisis Linear Berganda</p> <p>Sampel: Sampel jenuh sebanyak 50 Responden</p>	<p>Kualitas kehidupan kerja dan Kepercayaan diri tidak berpengaruh signifikan terhadap manajemen stress dan Kinerja karyawan, dan secara keseluruhan Kepercayaan diri kerja dan Manajemen Stres berpengaruh signifikan terhadap Manajemen stress dan Kinerja karyawan</p>	<p>Perbedaan dari penelitian ini yaitu terdapat pada variabel y1 yaitu: Manajemen Stres</p>	<p>Persamaan dalam penelitian ini yaitu x1 dan x2 dengan variabel terikat y2 yaitu: Kualitas Kehidupan Kerja, Kepercayaan Diri dan Kinerja Karyawan</p>
<p>Damianus Abun, Marlene T. Nicolas, Estrella P. Apollo, Theogenia Magallanes and Mary Joy Encarnacion (2021)</p> <p>ISSN: 2147-4478</p>	<p>Judul: Employees Self-Efficacy And Work Performance Of Employees As Mediated By Work Environment</p> <p>Metode: Analisis Linear Berganda</p> <p>Sampel: Random Sampling sebanyak 207 responden</p>	<p>Kepercayaan diri dan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja. Dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p>	<p>Perbedaan dari penelitian ini yaitu terdapat pada variabel x2 yaitu: Prestasi Kerja</p>	<p>Persamaan dalam penelitian ini yaitu pada variabel x1 dan y yaitu: Kepercayaan diri dan lingkungan kerja.</p>

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

2.2 Kerangka Pemikiran

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Kualitas lingkungan kerja dalam arti kondisi ruang kerja yang nyaman dan sehat dengan pemenuhan indikator dan faktor- faktor, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan. Dimana setiap organisasi harus mempunyai kemampuan yang cukup untuk mengendalikan lingkungan kerja dan harus menyadari perlunya menyediakan dan memfasilitasi lingkungan kerja yang sesuai untuk para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Karena, apabila lingkungan kerja memadai maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik. Indikator lingkungan kerja adalah hubungan kerja, tanggung jawab dan struktur kerja, komunikasi dan kerjasama tim, dan keamanan bekerja.

Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan, dan lingkungan kerja secara otomatis dapat menciptakan prestasi dari para karyawan tersebut. Lingkungan kerja adalah keseluruhan setiap aspek dari segala kondisi yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang mempengaruhi segala sesuatu yang ada di sekitaran para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Indikator lingkungan kerja adalah: Hubungan sesama rekan kerja, pada Cv. Jasindo Raya karyawan harus memiliki hubungan kerja yang baik antar karyawan tetap maupun karyawan kontrak agar terjalin lingkungan kerja yang kondusif. Hubungan kerja antar atasan dan bawahan, dalam suatu pekerjaan yang

dilakukan oleh CV. Jasindo raya harus memiliki hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan agar komunikasi didalam pekerjaan dapat terjalin dengan baik. Kebersihan ditempat kerja, dalam CV. Jasindo Raya sudah memiliki kondisi ruangan yang cukup baik dan bersih untuk dapat melakukan semua kegiatan dengan leluasa. Ketentraman ditempat kerja, CV. Jasindo Raya sudah mengupayakan keamanan dalam melakukan keamanan sesuai protokol K3 dilapangan maupun di dalam perusahaan.

Kualitas kehidupan kerja atau Quality of Work Life (QWL) merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. Quality Of Work Life itu sendiri, dapat diartikan menjadi dua pandangan, pandangan pertama Pandangan pertama mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari tujuan organisasi. Sementara yang lainnya menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia. Indikator kualitas kehidupan kerja adalah Partisipasi Karyawan, dalam CV. Jasindo Raya setiap karyawan dapat berpartisipasi dalam mengemukakan pendapatnya mengenai hambatan yang dialami mengenai pekerjaannya dalam apel yang diadakan setiap satu seminggu sekali. Pengaruh lingkungan, di CV. Jasindo Raya lingkungan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan lingkungan kerja yang baik perusahaan akan mendapatkan kinerja yang baik dari

karyawan. Supervisi, untuk penyelesaian masalah ini CV, Jasindo Raya sering mengadakan rapat mingguan yang dilakukan oleh atasan dan mandor yang bertugas dilingkungan proyek. Perlindungan hak-hak pribadi, pada CV. Jasindo Raya karyawan dapat memberikan pendapat dan usulan ke atasan melalui apel mingguan.

Kepercayaan diri adalah suatu sikap atau keyakinan atas kemampuan diri sendiri, sehingga dalam melakukan tindakan tidak terlalu sering merasa cemas, merasa bebas untuk melakukan hal-hal yang sesuai dengan keinginan, dan memiliki tanggung jawab atas keputusan dan tindakan yang dilakukan. Kepercayaan diri juga bisa diartikan sebagai suatu sikap disertai penilaian atas kemampuan diri sendiri yang didasari dari pencapaian yang telah berhasil dilakukan sehingga memiliki kemampuan lebih dalam menilai kelebihan dan kekurangan diri sendiri. Orang yang percaya diri mampu mendorong dirinya sendiri untuk menjadi pribadi yang lebih baik lagi setiap harinya. Indikator kepercayaan diri adalah Tingkat kesulitan tugas, di CV. Jasindo Raya karyawan diberikan tugas dengan tingkatan keahlian yang berbeda-beda. Kuat lemahnya keyakinan, pada CV. Jasindo Raya sering melakukan kunjungan kerja agar dapat memotivasi para karyawan tetap yang ada di CV. Jasindo Raya. Tingkat pengalaman, di CV. Jasindo Raya karyawan kontrak, dikontrak dengan keahlian yang berbeda-beda guna dapat membantu karyawan tetap untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

Kinerja karyawan adalah pencapaian yang dihasilkan karyawan yang dapat dilihat yang terjadi dalam suatu periode tertentu yang nantinya akan dijadikan acuan dalam menilai pekerjaan yang telah dikerjakan. Dalam suatu kinerja dibutuhkan

seseorang yang ahli untuk menilainya, dilihat dari indikator – indikator di dalamnya dan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja itu sendiri. Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut: Kemampuan pada CV. Jasindo Raya karyawan harus memiliki kecakapan pada segala tindakan yang dilakukan dalam setiap pekerjaan yang diberikan, Keberhasilan, para karyawan CV. Jasindo Raya harus dapat mengoptimalkan segala aspek dalam menghasilkan sesuatu yang telah dikerjakan, Kekompakan, karyawan CV. Jasindo Raya dituntut harus bisa bekerjasama sebagai tim dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Kemandirian, karyawan CV. Jasindo Raya harus memiliki kemandirian dalam mengusulkan suatu pendapat kepada atasan mengenai hambatan yang terjadi ditempat kerja.

2.2.1 Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

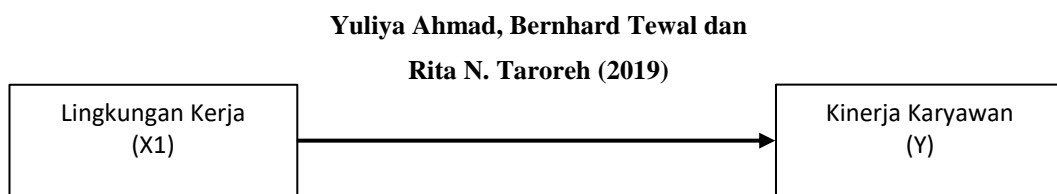
Lingkungan kerja sendiri merupakan faktor yang penting dalam usaha memajukan dan mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi maupun perusahaan. Karena, lingkungan kerja merupakan wadah bagi keseluruhan tempat pegawai untuk beraktivitas dan melakukan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Berikut pengertian lingkungan kerja menurut para ahli, Menurut Heizer dan Render (2015), menjelaskan bahwa lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik dimana para karyawan bekerja dapat mempengaruhi kinerja, keselamatan serta kualitas kehidupan pekerjaan mereka. Dari penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan sebuah tempat atau wadah bagi para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang mempengaruhi kinerja,

keselamatan maupun kualitas mereka yang bertujuan untuk melaksanakan tanggung jawab mereka masing-masing dari perusahaan.

Menurut Yuliya Ahmad, Bernhard Tewal dan Rita N. Taroreh (2019), Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini dilakukan di PT. FIF Group Manado.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.1
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Kualitas Kehidupan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

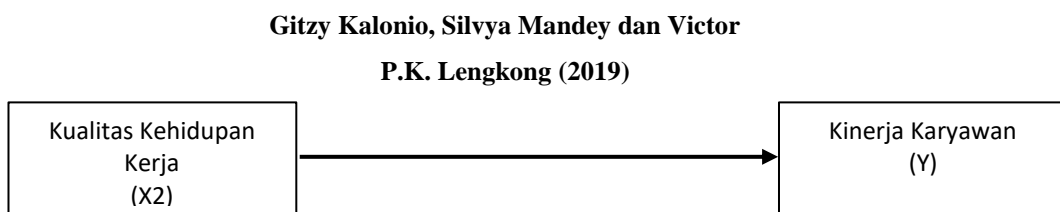
Menurut Sugeng (2018), kualitas kehidupan kerja merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan individu yang dapat digunakan untuk menghasilkan suatu layanan yang profesional. Maka dari itu, tidak mengherankan bahwa kualitas sumber daya manusia yang tinggi diharapkan timbul pada kaum-kaum profesional, hal ini tidak mengherankan karena kaum profesional yang memiliki keahlian, organisasi dan kode etik yang dapat memudahkan mereka untuk dapat mengembangkan konsep, tolak ukur dalam diri mereka masing-masing.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja terjadi jika individu dapat melakukan atau mendapatkan keterampilan dan

kemampuan yang dapat digunakan untuk menghasilkan suatu layanan yang profesional. Karena kaum profesional yang memiliki keahlian, organisasi dan kode etik yang dapat memudahkan mereka untuk dapat mengembangkan konsep, tolak ukur dalam diri karyawan.

Menurut Gitzy Kalonio, Silvy Mandey dan Victor P.K. Lengkong (2019), menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Hotel Mercure Manado.

Pengaruh Kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.2
Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Kepercayaan Diri Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Kepercayaan diri merupakan atribut yang paling berharga pada diri seseorang dalam kehidupan bermasyarakat. Dikarenakan dengan kepercayaan diri, seseorang mampu mengerahkan segala potensi dalam dirinya. Menurut Philippa Davies (2004) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki rasa percaya diri cenderung memiliki sikap yang luwes, bersedia dan berani mengambil berbagai macam resiko, dan menyukai pengalaman-pengalaman yang baru.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepercayaan diri merupakan sebuah hal yang penting dalam kehidupan bermasyarakat. Rasa percaya diri cenderung memiliki sikap yang luwes, bersedia dan berani mengambil berbagai macam resiko untuk memperoleh apa yang ingin dituju oleh individu tersebut.

Menurut Dwi Utami Hasan dan Khaerana (2020), menyatakan bahwa kepercayaan diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kota Palopo

Pengaruh Kualitas kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.3
Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4 Lingkungan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepercayaan Diri Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

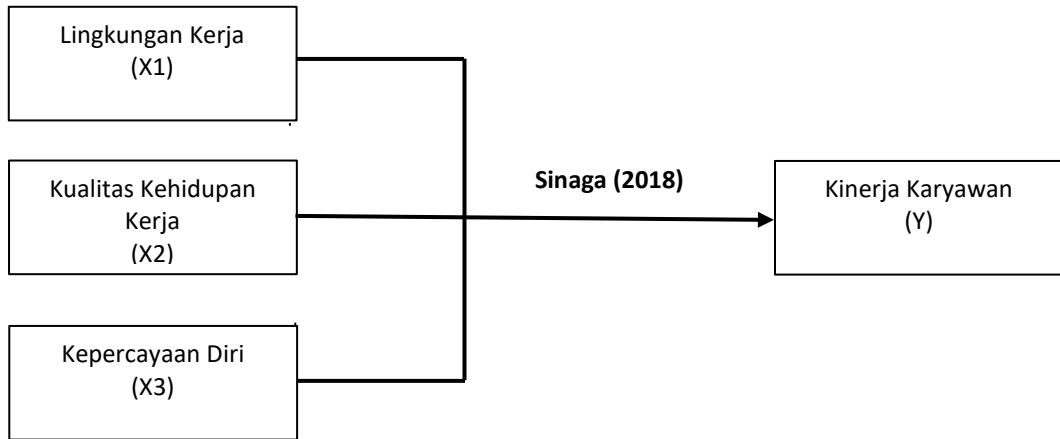
Lingkungan kerja merupakan faktor yang penting untuk memajukan dan mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi maupun perusahaan. Dan kualitas kehidupan kerja sendiri merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan individu yang dapat digunakan untuk menghasilkan suatu layanan yang diinginkan oleh perusahaan, sedangkan kepercayaan diri adalah atribut yang paling berharga pada diri seseorang dalam kehidupan bermasyarakat di lingkungan kerja.

Hal diatas merupakan tiga unsur yang berkaitan dengan kinerja karyawan karena jika ada salah satu dari ketiga unsur tersebut tidak dapat di penuhi maka hal itu akan mengganggu kualitas maupun kuantitas kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Faktor-faktor kinerja karyawan terdiri dari faktor internal dan eksternal, Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang atau karakteristik seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, komunikasi sesama rekan kerja, bawahan, pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi, menurut Mangkunegara (2005).

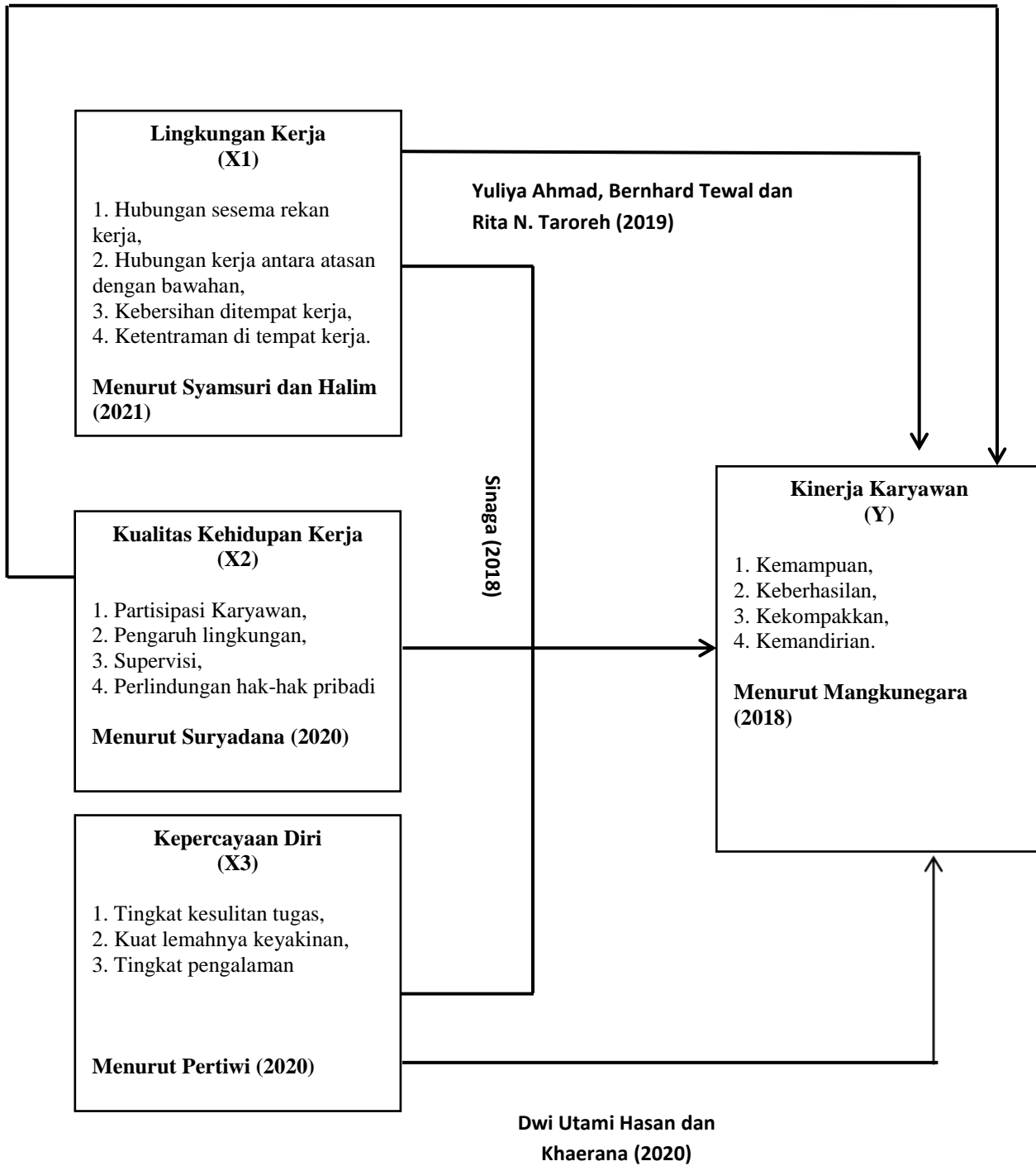
Berdasarkan Penelitian penulis mengenai lingkungan kerja, kualitas kehidupan kerja dan kepercayaan diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan mengenai seberapa besar dampak positif lingkungan kerja, kualitas kerja maupun kepercayaan diri karyawan, maka secara otomatis karyawan akan meningkatkan kinerja mereka. Jika dampak lingkungan kerja, kualitas kerja dan kepercayaan diri berdampak negatif terhadap mereka, maka hal ini akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan hubungan antara lingkungan kerja, kualitas kehidupan kerja dan kepercayaan diri ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan penelitian dari Sinaga (2018), bahwa Lingkungan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepercayaan Diri sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di CV. Pelita Karya.

Pengaruh lingkungan kerja, kualitas kehidupan kerja dan kepercayaan diri dapat dilihat dari gambar dibawah ini:



Gambar 2.4
Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 2.5
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), hipotesis merupakan jawaban yang sifatnya sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah tersebut sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis disebut sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori.

Sugiono (2017), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian. Hipotesis tidak dapat terjadi begitu saja namun dikembangkan dengan teori yang relevan atau dengan logika hasil-hasil penelitian yang sebelumnya dijalani. Maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Untuk tujuan penelitian pertama tidak dilakukan uji hipotesis karena bersifat deskriptif, yaitu untuk mengetahui uraian mengenai Lingkungan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepercayaan Diri baik secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Jasindo Raya.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh baik secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV. Jasindo Raya.

H3: Kepercayaan Diri berpengaruh baik secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV. Jasindo Raya.

H4: Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh baik secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV. Jasindo Raya.

H5: Lingkungan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepercayaan Diri baik secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Jasindo Raya.