

BAB II

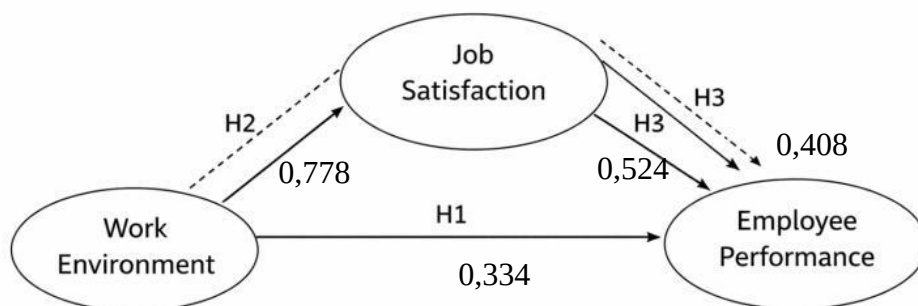
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

2.1.1 Sahda et al (2024)

Penelitian yang dilakukan oleh Sahda et al (2024) mengkaji dampak lingkungan kerja terhadap prestasi karyawan dengan mempertimbangkan peran kepuasan kerja sebagai mediator. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti bagaimana lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan performa pegawai lewat peningkatan kepuasan kerja yang mereka rasakan. Sampel penelitian adalah karyawan PT Faco Global Engineering dengan jumlah responden sebesar 81 Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan adapun teknik analisis data menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan bantuan SmartPLS.

Hasil penelitian membuktikan bahwa persepsi positif karyawan terhadap lingkungan kerja menyebabkan peningkatan kepuasan kerja, yang selanjutnya meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja terbukti memediasi secara positif dan signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang terbentuk, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 2.1 1
 Sumber: Sahda, N. N., Yusnita, N., & Irawan, T. T. (2024).

Dari grafik penelitian terdahulu terbukti bahwa H1: Pengaruh Work Environment terhadap Employee Performance. Penelitian Yusnita, Sahda, dan Irawan (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji path coefficient menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,334 atau 33,4%, dengan nilai t-statistic 2,523 dan p-value $0,012 < 0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

H1: Work environment has a positive and significant effect on employee performance.

H2: Pengaruh Work Environment terhadap Job Satisfaction

Penelitian Yusnita, Sahda, dan Irawan (2023) juga membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,778 atau 77,8%, dengan nilai t-statistic 17,210 dan p-value $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai R-Square sebesar 0,606

menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja sebesar 60,6%. Artinya, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut:

H2: Work environment has a positive and significant effect on job satisfaction.

H3: Pengaruh Job Satisfaction terhadap Employee Performance

Penelitian Yusnita, Sahda, dan Irawan (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji path coefficient menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,524 atau 52,4%, dengan nilai t-statistic 3,398 dan p-value $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, nilai R-Square sebesar 0,658 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebesar 65,8%. Oleh karena itu, hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut:

H3: Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance.

H4: Pengaruh Work Environment terhadap Employee Performance melalui Job Satisfaction

Penelitian Yusnita, Sahda, dan Irawan (2023) membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji indirect effect menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,408 atau 40,8%, dengan nilai

t-statistic 3,435 dan p-value $0,001 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, kemudian kepuasan kerja tersebut mendorong peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang positif dan signifikan. Oleh karena itu, hipotesis keempat dirumuskan sebagai berikut:

H4: Job satisfaction mediates the effect of work environment on employee performance.

Data angka di atas sesuai dengan hasil path coefficient, R-Square, dan indirect effect pada penelitian Yusnita, Sahda, dan Irawan. Nilai R-Square menunjukkan kepuasan kerja dijelaskan oleh lingkungan kerja sebesar 60,6%, kinerja karyawan dijelaskan oleh lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebesar 65,8%, serta model penelitian memiliki nilai Q-Square 86,6%

Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu adalah:

1. Sama sama menggunakan variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
2. Sama sama menggunakan teknik survei dalam mengumpulkan data.
3. Teknik analisis data pada penelitian terdahulu dan saat ini sama-sama menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan SmartPLS.,

Adapun perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu adalah:

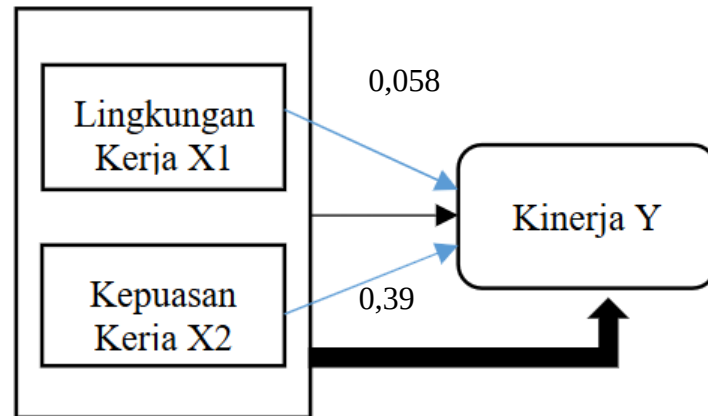
1. Sampel pada penelitian terdahulu adalah 81 karyawan PT Faco Global Engineering, sedangkan pada penelitian saat ini sampel penelitian adalah pegawai Puskesmas Sidotopo Wetan Dan Puskesmas Wonokusumo Surabaya.
2. Objek penelitian terdahulu berada pada perusahaan swasta yang bergerak di bidang manufaktur dan engineering konstruksi baja, sedangkan penelitian saat ini dilakukan pada instansi pelayanan kesehatan masyarakat, yaitu Puskesmas Sidotopo Wetan Dan Puskesmas Wonokusumo Surabaya.

2.1.2 Hantoro & Kurniawati (2023)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Kediri. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi lingkungan kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 pegawai dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik (pencahayaan, kebersihan, kenyamanan) maupun non-fisik (hubungan kerja, komunikasi), mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran 2.1.2
Sumber : Hantoro, Y. C., & Kurniawati, D. T. (2023).

Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu adalah:

1. Sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai/karyawan sebagai variabel utama dalam penelitian.
2. Sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui survei atau kuesioner kepada responden.

Adapun perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu adalah:

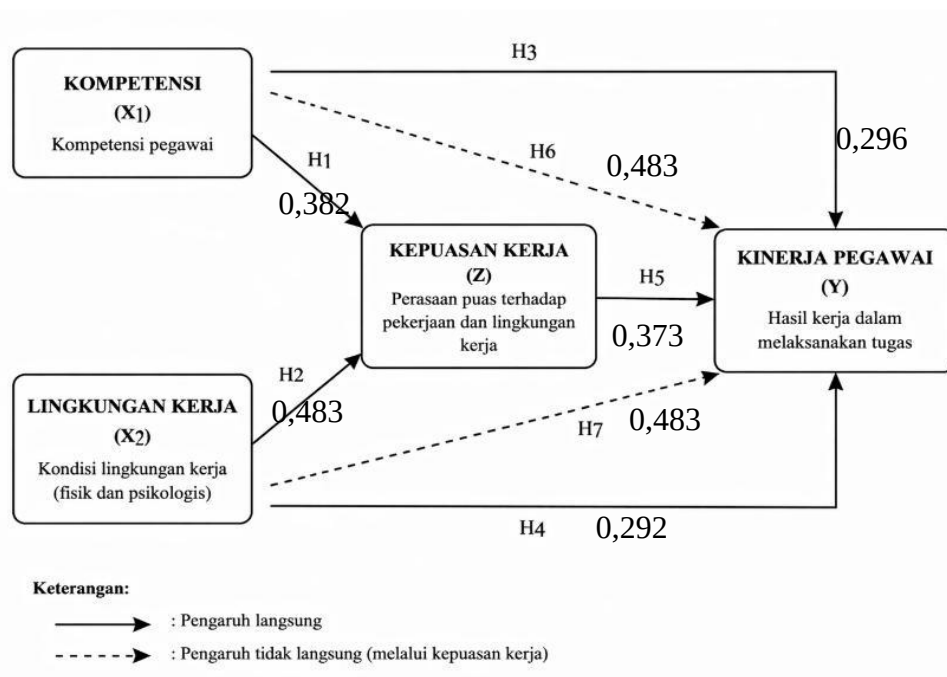
1. Sampel pada penelitian terdahulu adalah pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Kediri sebanyak 40 pegawai, sedangkan pada penelitian saat ini sampel penelitian adalah pegawai Puskesmas Sidotopo Wetan Dan Puskesmas Wonokusumo Surabaya .
2. Teknik sampling pada penelitian terdahulu menggunakan metode sensus sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan teknik *purposive sampling*.
3. Teknik analisis data pada penelitian terdahulu menggunakan regresi linear berganda, sedangkan penelitian saat ini menggunakan SEM-PLS.

2.1.3 Sulistyani, Kosasih, dan Syahidin (2023)

Penelitian yang dilakukan oleh Sulistyani, Kosasih, dan Syahidin (2023) bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di UPT Puskesmas Babulu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 67 pegawai yang dipilih menggunakan teknik random sampling, dan analisis data dilakukan dengan menggunakan SmartPLS. Variabel yang diteliti mencakup kompetensi pegawai, kondisi lingkungan kerja yang ada, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Artinya, lingkungan kerja yang mendukung, termasuk kondisi fisik dan psikologis yang baik, berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga mengungkap bahwa kepuasan kerja bertindak sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan lingkungan kerjanya cenderung lebih termotivasi dan produktif dalam melaksanakan tugas mereka.

Studi ini relevan karena memberikan wawasan penting bagi manajemen puskesmas untuk lebih memperhatikan kualitas lingkungan kerja sebagai faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi jalur yang memperkuat pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di puskesmas.



Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran 2.1.3
Sumber : Sulistyani, D., Kosasih, K., & Syahidin, R. (2023).

Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu adalah:

1. Sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai/karyawan sebagai variabel utama dalam penelitian.
2. Sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui survei atau kuesioner kepada responden.
3. Teknik analisis data sama sama menggunakan SEM-PLS

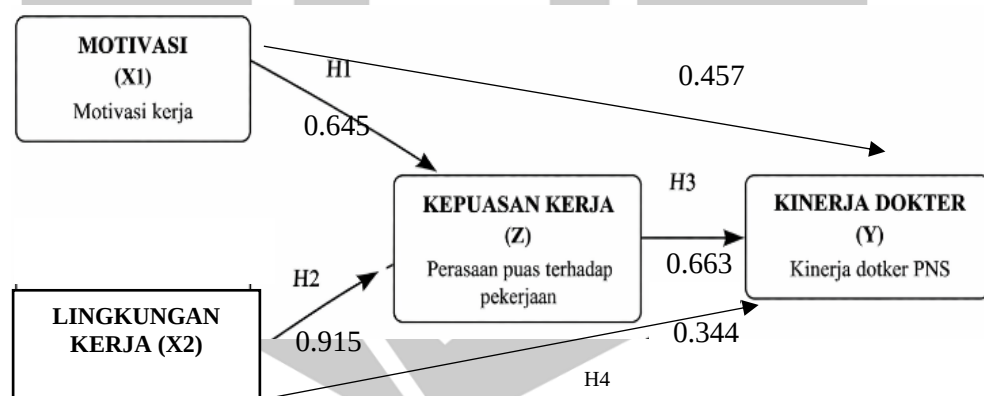
Adapun perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu adalah:

1. Penelitian terdahulu menggunakan variable kompetensi, sedangkan pada penelitian saat ini tidak.
2. Sampel pada penelitian terdahulu adalah 67 pegawa UPT Puskesmas Babulu. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Sidotopo Wetan Dan aPuskesmas Wonokusumo Surabaya.

3. Teknik sampling pada penelitian terdahulu menggunakan simple random sampling sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan teknik *purposive sampling*.

2.1.4 Daniel & Widiyanto (2025)

Daniel & Widiyanto (2025) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pada Dokter PNS di Puskesmas Kabupaten Garut", mengkaji pengaruh langsung dan tidak langsung antara faktor motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dokter melalui variabel kepuasan kerja. Hasil penelitian Daniel & Widiyanto (2025) menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dokter PNS di Puskesmas Kabupaten Garut. Selain itu, kepuasan kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi, sehingga lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja pegawai.



Gambar 2.4 Kerangka Pemikiran 2.1.4
Sumber : Daniel, R., & Widiyanto, W. (2025).

Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian Daniel (2025) adalah:

1. Sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai sebagai variabel penelitian.
2. Sama-sama menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja.
3. Sama-sama dilakukan dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan primer, yaitu puskesmas.

Adapun perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian Daniel & Widiyanto (2025) adalah:

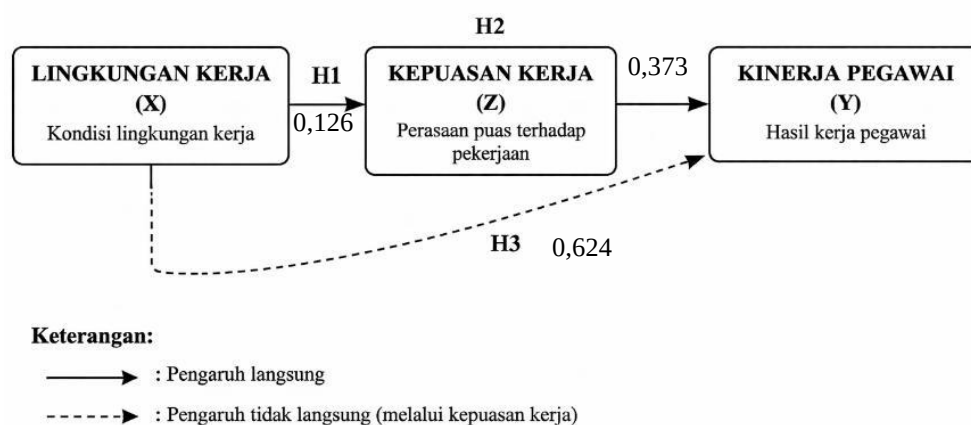
1. Penelitian Daniel & Widiyanto (2025) menggunakan sampel dokter PNS di Puskesmas Kabupaten Garut, sedangkan penelitian saat ini menggunakan sampel pegawai Puskesmas Sidotopo Wetan Dan Puskesmas Wonokusumo Surabaya.
2. Penelitian Daniel & Widiyanto (2025) menambahkan variabel motivasi sebagai variabel independen, sedangkan penelitian saat ini hanya berfokus pada variabel lingkungan kerja.
3. Lokasi penelitian terdahulu berada di Kabupaten Garut, sedangkan penelitian saat ini dilakukan di Puskesmas Sidotopo Wetan Dan Puskesmas Wonokusumo Surabaya

2.1.5 Yunus, Sam, dan Mustanir (2025)

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kabupaten Sidenreng Rappang.

Yunus et al (2025) melakukan penelitian yang berfokus pada Penelitian ini relevan dengan topik yang sedang diteliti, karena secara langsung menguji hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 230 responden yang berasal dari empat puskesmas di Kabupaten Sidenreng Rappang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat argumen bahwa kualitas lingkungan kerja tidak hanya berkontribusi langsung pada hasil kerja, tetapi juga melalui peran penting kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor pelayanan kesehatan.



Gambar 2.5 Kerangka Pemikiran 2.1.5
Sumber : Yunus, A., Sam, M., & Mustanir, M. (2025)

Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian Yunus, Sam, dan Mustanir (2025) adalah:

1. Sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.
2. Sama-sama menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
3. Sama-sama dilakukan pada pegawai puskesmas sebagai objek penelitian.

Adapun perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian Yunus, Sam, dan Mustanir (2025) adalah:

1. Penelitian Yunus, Sam, dan Mustanir (2025) dilakukan pada Puskesmas di Kabupaten Sidenreng Rappang, sedangkan penelitian saat ini dilakukan di Puskesmas Sidotopo Wetan Dan Puskesmas Wonokusumo Surabaya.
2. Penelitian terdahulu membahas konteks pelayanan kesehatan di Kabupaten Sidenreng Rappang, sedangkan penelitian saat ini membahas konteks pelayanan kesehatan di wilayah perkotaan Surabaya.

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu 1

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Sahda et al (2024)	Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Faco Global Engineering.	Variabel independen: Lingkungan Kerja Variabel mediator: Kepuasan Kerja Variabel dependen: Kinerja Karyawan	81 responden yang merupakan karyawan PT Faco Global Engineering	Analisis statistik dengan SEM-PS menggunakan <i>software</i> SmartPLS	Lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja.
2.	Hantoro & Kurniawati (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Variabel independen: Lingkungan Kerja Variabel intervening: Kepuasan Kerja Variabel dependen: Kinerja Pegawai	Sampel dari 40 pegawai pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Kediri	Regresi linear berganda	Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai.

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
3.	Sulistyani et al (2023)	Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di UPT Puskesmas Babulu	Variabel independen: Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja Variabel intervening: Kepuasan Kerja Variabel dependen: Kinerja Pegawai	Sampel dari 67 pegawai UPT Puskesmas Babulu	SEM- PS menggunakan <i>software</i> SmartPLS	Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja bertindak sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Pegawai yang puas dengan lingkungan kerjanya lebih termotivasi dan produktif. Penelitian ini menyarankan agar manajemen puskesmas memperhatikan kualitas lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
4.	A. Daniel (2025)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pada Dokter PNS di Puskesmas Kabupaten Garut	Variabel independen: Motivasi, Lingkungan Kerja Variabel mediasi: Kepuasan Kerja Variabel dependen: Kinerja Dokter	Sampel dari dokter PNS di Puskesmas Kabupaten Garut	SEM- PS menggunakan <i>software</i> SmartPLS	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Kepuasan kerja ditemukan berperan sebagai mediator yang penting, meningkatkan kinerja dokter baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja. Penelitian ini menegaskan bahwa kualitas lingkungan kerja merupakan faktor kunci dalam organisasi layanan kesehatan primer yang mempengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai.

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
5.	Yunus, Sam, dan Mustanir (2025)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Kabupaten Sidenreng Rappang dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi	Variabel independen: Lingkungan Kerja Variabel mediasi: Kepuasan Kerja Variabel dependen: Kinerja Pegawai	Sampel dari 230 responden yang berasal dari empat puskesmas di Kabupaten Sidenreng Rappang	Regresi linear berganda	Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Sumber: hasil kaji penulis (Sahda et al., 2024), (Yunus et al., 2025),(A. Daniel, 2025)(Sulistiyani et al., 2023),(Hantoro & Kurniawati, 2023)

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Teori Dua Faktor Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory)

Teori Dua Faktor Herzberg menjelaskan bahwa faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi hygiene factors dan motivator factors. Hygiene factors, seperti kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, hubungan antarpegawai, kebijakan organisasi, dan kondisi kerja, berperan dalam mencegah ketidakpuasan. Sementara itu, motivator factors yang berkaitan dengan isi pekerjaan, pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan perkembangan dapat mendorong munculnya kepuasan kerja (Herzberg et al., 1959).

Dalam penelitian ini, Teori Dua Faktor Herzberg digunakan sebagai grand theory yang memayungi hubungan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja diposisikan sebagai kondisi yang dapat menciptakan atau mengurangi ketidakpuasan pegawai, sedangkan kepuasan kerja diposisikan sebagai kondisi psikologis yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih optimal. Dengan demikian, teori ini memberikan landasan teoritis bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih positif dan selanjutnya mendukung kinerja pegawai melalui kepuasan kerja (Herzberg et al., 1959).

2.2.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi sikap, kenyamanan, kepuasan, dan kinerja pegawai.

Sedarmayanti (2021) mendefinisikan lingkungan kerja secara luas sebagai keseluruhan alat maupun bahan, lingkungan sekitar lokasi kerja seseorang, metode kerja, serta pengaturan kerja, baik secara individu maupun kelompok. Secara umum, lingkungan kerja dapat dipahami sebagai keseluruhan kondisi yang berada di sekitar pegawai ketika melaksanakan pekerjaannya, baik berupa kondisi fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja fisik mencakup fasilitas kerja, tata ruang, pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, keamanan, ketersediaan alat kerja, serta kenyamanan tempat kerja. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan antar pegawai, komunikasi dengan atasan, dukungan organisasi, kerja sama tim, kejelasan tugas, serta suasana psikologis dalam organisasi (Afianti, 2025).

Dalam penelitian-penelitian terdahulu, lingkungan kerja dipandang sebagai kondisi organisasi yang dapat mendukung atau menghambat pegawai dalam menyelesaikan tugas. Rahmaini et al (2026) menjelaskan bahwa lingkungan kerja bersama dengan kompetensi dan kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman, aman, dan mendukung akan lebih mudah menjalankan pekerjaannya secara optimal. Sejalan dengan itu, (Karwowski, 2025) menemukan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada lingkungan Puskesmas. Lingkungan kerja yang sehat dan harmonis akan meningkatkan produktivitas, mengurangi stres, dan menciptakan iklim kerja yang positif yang pada

akhirnya berdampak pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan.(Sukmara, 2025).

Menurut Alamsyah et al, 2025, secara garis besar indikator lingkungan kerja dibagi jadi:

1. Lingkungan kerja fisik

Merupakan seluruh keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator, di antaranya:

1. Pencahayaan merupakan upaya menyediakan intensitas cahaya yang memadai di ruang kerja agar aktivitas pekerjaan dapat dilakukan dengan nyaman dan optimal.
2. Sirkulasi udara adalah proses aliran udara di lingkungan kerja. Sirkulasi udara yang baik mampu menciptakan kondisi kerja yang sehat dan mendukung produktivitas, sedangkan ventilasi yang kurang memadai dapat menurunkan kenyamanan dan kinerja pegawai.
3. Tata letak ruang merupakan pengaturan berbagai komponen dalam ruang kerja. Desain layout yang baik dapat meningkatkan kenyamanan serta memperlancar pelaksanaan aktivitas kerja.
4. Fasilitas kerja adalah berbagai sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan untuk mendukung pekerjaan, termasuk peralatan kerja maupun layanan penunjang lainnya

2. Lingkungan kerja non-fisik

Merupakan lingkungan di sekitar karyawan yang menyangkut hubungan kerja, dalam hal ini hubungan dengan atasan, sampai hubungan dengan sesama rekan kerja. Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, serta antar sesama rekan kerja, dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung kolaborasi yang efektif. Indikator lingkungan kerja non fisik meliputi:

Indikator-indikator yang digunakan dalam variabel lingkungan kerja non fisik menurut Munardi et al (2021) meliputi:

1. Relasi dengan atasan, yaitu hubungan antara atasan dan bawahan yang mencakup komunikasi, rasa percaya, penyelesaian konflik, serta arahan dan dukungan yang diberikan atasan kepada pegawai.
2. Relasi antar rekan kerja, yaitu bentuk interaksi dan kerja sama dalam tim yang meliputi komunikasi, koordinasi, sikap saling membantu, dan saling menghargai antarpegawai.
3. Kejelasan tugas, yaitu tingkat kejelasan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara tepat.
4. Standar kerja, yaitu pedoman atau ukuran kinerja yang digunakan sebagai acuan bagi pegawai dalam mencapai target pekerjaan.

Adapun menurut Norawati, S., & Maulana, R (2025), indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pencahayaan tempat kerja

Untuk menjaga keselamatan dan kenyamanan para pekerja, penting untuk memperhatikan pencahayaan yang digunakan. Pencahayaan digunakan agar tempat kerja terang sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman. dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Pencahayaan yang baik dapat membuat karyawan lebih efisien dalam bekerja dan sebaliknya

2. Suhu kerja

Setiap karyawan memiliki suhu tubuh yang berbeda, dan jelas setiap orang memiliki perbedaan itu. Karyawan juga bisa menyesuaikan diri dengan suhu yang berubah. Lingkungan yang berbeda. Oleh karena itu, pengaturan suhu yang tepat mempengaruhi kondisi karyawan di tempat kerja.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban udara di tempat kerja menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kenyamanan dan produktivitas pekerja. Mempengaruhi lingkungan kerja. Kelembaban udara disini meliputi banyaknya udara yang ada di dalam udara tersebut nanti akan memengaruhi kondisi yang terjadi tubuh setiap karyawan (Karwowski et al., 2026).

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Sirkulasi udara adalah salah satu hal yang memengaruhi kondisi lingkungan. kerja. Sirkulasi udara yang baik sangat baik untuk kesehatan

manusia karena itu membantu menjaga kualitas udara yang kita hembuskan dan menyerap. Sirkulasi udara yang baik mencegah timbulnya gas atau aroma yang bisa mengganggu. dan membahayakan kesehatan karyawan. Sumber utama sirkulasi udara yang baik dalam suatu perusahaan bisa didapatkan dari tanaman di sekitar tempat tersebut. Kerja (Karwowski et al., 2026)

5. Kebisingan kerja

Kebisingan di tempat kerja bisa membuat perhatian karyawan teralihkan. menyelesaikan pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan yang membutuhkan fokus yang sangat tinggi, kebisingan di tempat kerja harus dihindari.

Dihindari

6. Bau tidak sedap

Adanya aroma yang tidak enak di sekitar tempat kerja bisa mengganggu pekerjaan. karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mencari cara. untuk menghilangkan aroma yang tidak enak yang bisa mengganggu lingkungan sekitar

7. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi terdiri dari berbagai hal seperti warna, alat, tata letak, dan lainnya. mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan (Irma Delianti, 2025).

8. Musik di tempat kerja

Mendengarkan musik yang tepat dan mendukung di tempat kerja dapat membantu meningkatkan fokus dan suasana hati. Menginspirasi antusiasme karyawan untuk menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan menyenangkan, sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

9. Keselamatan kerja

Keselamatan Kerja Salah satu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan adalah keamanan. Untuk menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, perusahaan dapat menggunakan satuan satpam (satpam) (Irma Delianti, 2025).

Penelitian saat ini akan menggunakan indikator lingkungan kerja sebagaimana yang digunakan dalam penelitian Alamsyah et al., 2025.

2.2.3 Kepuasan Kerja

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh R. Daniel & Widiyanto (2025) kepuasan kerja dipahami sebagai respons pegawai terhadap kondisi kerja yang mereka alami. Kreitner dan Kinicki (2005:271) dalam Sennang, et al (2025) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk respons emosional atau perasaan yang dirasakan seseorang terhadap beragam aspek dari pekerjaannya. Kepuasan kerja dipahami sebagai perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul karena adanya kesesuaian antara kebutuhan, harapan, dan kondisi kerja yang diterima di lingkungan organisasi (Syahrir, 2024).

2.2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021). Kinerja ini mencerminkan kemampuan karyawan untuk menghasilkan output sesuai dengan harapan (Daniel & Widiyanto, 2025). Kinerja bukan hanya hasil akhir, tetapi juga mencakup perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Selain itu kinerja karyawan juga diartikan sebagai kemampuan individu untuk melakukan aktivitas sesuai fungsinya serta menggunakan sumber daya yang tersedia untuk menyelesaikannya (Jamal, 2007 dalam Ana Moreira et al., 2022).

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Daniel dan Widiyanto (2025) meliputi:

1. Kualitas Pekerjaan

Menunjukkan seberapa baik hasil pekerjaan yang dihasilkan karyawan. Kualitas kerja dilihat dari ketelitian, kerapian, serta kesesuaian hasil dengan standar atau target yang telah ditetapkan. Semakin sedikit kesalahan dan semakin tinggi standar hasilnya, maka kualitas kerjanya semakin baik.

2. Ketepatan waktu

Menggambarkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Karyawan yang memiliki

ketepatan waktu yang baik tidak menunda pekerjaan dan mampu memenuhi deadline secara konsisten.

3. Efisiensi

Menunjukkan kemampuan karyawan dalam menggunakan sumber daya (waktu, tenaga, dan biaya) secara optimal untuk menyelesaikan pekerjaan. Artinya, pekerjaan dapat diselesaikan dengan hasil maksimal tetapi dengan penggunaan sumber daya yang seminimal mungkin.

4. Kemandirian

Menggambarkan sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugas tanpa selalu bergantung pada bantuan orang lain. Karyawan yang mandiri mampu mengambil inisiatif, memahami tugasnya, dan menyelesaikannya dengan tanggung jawab.

2. Pengambilan Keputusan

Menunjukkan kemampuan karyawan dalam memilih tindakan yang tepat ketika menghadapi masalah atau situasi tertentu. Pengambilan keputusan yang baik didasarkan pada pertimbangan yang logis, cepat, dan tepat sasaran.

3. Kerja tim

Menggambarkan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Karyawan yang baik dalam kerja tim mampu berkontribusi, menghargai pendapat orang lain, dan menjaga hubungan kerja yang harmonis.

4. Komunikasi

Menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyampaikan informasi secara jelas dan efektif, baik secara lisan maupun tertulis. Komunikasi yang baik membantu mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan koordinasi dalam pekerjaan.

Sementara itu indikator menurut Na-Nan et al, 2018 sebagaimana dikutip oleh Yulianti & Isgiarto (2025) (Yulianti & Isgiarto, 2025) indikator kinerja karyawan meliputi:

1. Kualitas pekerjaan: menunjukkan tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan, mencakup proses pengadaan, produksi, pemeriksaan kualitas, hingga distribusi barang dan jasa.
2. Kuantitas pekerjaan: menggambarkan jumlah output yang dihasilkan karyawan, seperti jumlah produk, sisa produksi, atau volume penjualan.

Waktu pekerjaan: menunjukkan lamanya waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, yang dipengaruhi oleh tingkat kesulitan pekerjaan.

Adawiah et al (2025) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar pula dorongan mereka untuk bekerja secara optimal. Selain itu, Syahrir, Zakaria, dan Labo (2024) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi antara lingkungan kerja dan produktivitas karyawan, artinya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, lalu berdampak pada peningkatan hasil kerja karyawan.

Sudut pandang yang berbeda mengenai kepuasan kerja, menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosional di mana karyawan merasakan kebahagiaan saat melihat pekerjaan yang mereka jalani, dan kepuasan kerja mencerminkan perasaan individu mengenai pekerjaan tersebut (Nabawi, 2023). Nabawi juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan dan penilaian individu tentang pekerjaannya, terutama mengenai situasi kerja, serta berhubungan dengan kemampuan pekerjaan tersebut dalam memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginan mereka (Nabawi, 2023).

Kepuasan kerja bukan hanya sekedar tanggapan terhadap tugas-tugas yang diberikan, tetapi juga mencerminkan respons karyawan terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan mereka, seperti situasi kerja, interaksi dengan rekan kerja, serta imbalan yang diterima baik dalam bentuk materi maupun non-materi. Faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi termasuk lingkungan fisik di tempat kerja, suasana psikologis, serta dukungan dari atasan yang membentuk pengalaman kerja secara keseluruhan. (Adi, 2023).

Indikator kepuasan kerja menurut Robbin & Judge dalam Sennang et al (2025) adalah sebagai berikut:

5. Kerja yang secara mental menantang, Pegawai cenderung lebih puas dengan pekerjaan yang memberikan tantangan mental dan beragam tugas, yang menawarkan kebebasan dan umpan balik
6. Ganjaran yang pantas, Sistem upah yang adil dan sesuai dengan ekspektasi pegawai dapat meningkatkan kepuasan.

7. Kondisi kerja yang mendukung, Lingkungan kerja yang baik seperti fasilitas yang memadai, aman, dan nyaman sangat penting untuk kenyamanan pribadi dan produktivitas.
8. Rekan kerja yang mendukung, “hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Sementara indikator-indikator kepuasan kerja menurut Fu et al (2020) dalam (Ongkowidjojo et al., 2025) adalah sebagai berikut:

1. Pemikiran untuk tetap bertahan pada pekerjaan: keinginan karyawan untuk tetap bekerja pada pekerjaan saat ini.
2. Puas terhadap aktivitas yang dilakukan setiap hari: karyawan puas terhadap tugas dan aktivitas pekerjaan yang dilaksanakan setiap hari.
3. Secara umum puas dengan pekerjaan: Secara keseluruhan karyawan puas terhadap pekerjaannya.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang meliputi lingkungan fisik dan non fisik memiliki peran penting dalam menciptakan kenyamanan dan keselamatan bagi karyawan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sahda et al., 2025 dan

(Alamsyah & S., 2025) menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang baik adalah kondisi kerja yang aman, sehat, nyaman, dan mendukung karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa lebih nyaman dalam menjalankan tugasnya. Semakin baik dan semakin kondusif lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Temuan penelitian Hantoro & Kurniawati (2023) dan Sahdah et al (2024).

2.3.3 Pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar pula dorongan karyawan untuk bekerja secara optimal, bertanggung jawab, disiplin, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankan, baik dari segi kenyamanan kerja, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, kompensasi, maupun penghargaan yang diterima. Apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, maka karyawan cenderung memiliki semangat kerja yang lebih baik dan mampu menunjukkan hasil kerja yang lebih maksimal (Lestari & A., 2022). Hasil penelitian (Suryawan & Salsabilla, 2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap

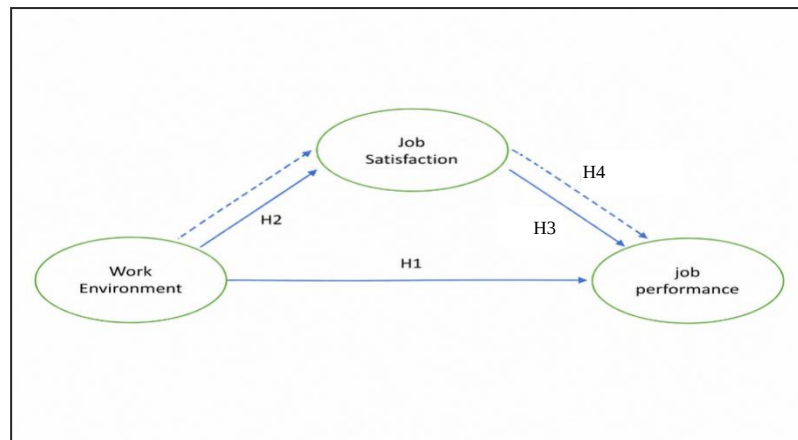
kinerja karyawan. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian (Sahda et al., 2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, aman, bersih, serta didukung hubungan kerja yang harmonis dapat menciptakan perasaan puas pada diri karyawan. Kepuasan tersebut kemudian mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga dapat meningkatkan kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan. Penelitian Sahda et al (2024) juga menemukan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas maka kerangka pemikiran perihal pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai puskesmas Sidotopo Wetan Dan Puskesmas Wonokusumo Surabaya keduanya berdampak pada kinerja karyawan adalah sebagai berikut



Gambar 2.6 Kerangka Pemikiran

Sumber : Sugiyono, 2023

2.5 Hipotesis

Berikut adalah beberapa contoh hipotesis yang dapat disusun untuk judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Sidotopo Wetan Dan Puskesmas Wonokusumo Surabaya ":

- H1: Lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sidotopo Wetan Dan Puskesmas Wonokusumo Surabaya.
- H2: Lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Sidotopo Wetan Dan Puskesmas Wonokusumo Surabaya.
- H3: Kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sidotopo Wetan Dan Puskesmas Wonokusumo Surabaya.

H4: Kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sidotopo Wetan Dan Puskesmas Wonokusumo Suraba

