

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Tinjauan Teori

A. Lingkungan Kerja

1. Pengertian

Lingkungan Kerja Menurut Rivai (2013), lingkungan kerja merupakan elemen- elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Menurut Sumaatmadja (2012), lingkungan kerja terdiri dari lingkungan alam, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya. Lingkungan alam merupakan lingkungan fisik yang belum atau tidak di pengaruhi budaya manusia, seperti cuaca, sinar matahari, dan sebagainya.

Menurut Sedarmayanti (2014) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Casson (2013) lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan. Menyenangkan atau menyulitkan mereka termasuk didalamnya adalah faktor penerangan, suhu udara, ventilasi, kursi dan meja tulis.

Pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Rivai hampir sama dengan yang dikemukakan Nitisemito (2014), bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Dari pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa hal ini akan berpengaruh dengan prestasi kerja karyawan. Jika kondisi lingkungan kerja itu sudah baik dan kondusif maka pegawai bisa menghasilkan peningkatan prestasi kerja yang baik serta produktifitas yang meningkat dan begitu juga sebaliknya.

2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

1. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
2. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
3. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
4. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
5. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

3. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2014) ada beberapa faktor lingkungan kerja yang besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja yang bersih
- b. Penerangan yang cukup baik tapi tidak menyilaukan
- c. Pertukaran adanya udara yang baik yang menyehatkan badan
- d. Jaminan terhadap keamanan yang menimbulkan ketenangan

B. Tingkat Kesejahteraan

1. Pengertian

Karyawan yang telah diterima bekerja harus dikembangkan dan dimotivasi agar tetap bekerja pada perusahaan sampai pensiun. Untuk mempertahankan karyawan, maka diberikanlah kesejahteraan/kompensasi, pelengkap/*fringe*, *benefits*/gaji dan program kesejahteraan lain.

Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan prestasi kerja karyawan terhadap perusahaan meningkat.

Menurut Undang-undang No.11 Tahun 2009, tentang kesejahteraan Masyarakat, kesejahteraan masyarakat adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat melaksanakan fungsi sosialnya. Menurut Andrew F. Sikula (Hasibuan, 2011) "*Indirect compensations are reimbursements received by employees in form other than direct wages or salary. (kompensasi tidak langsung adalah balasa jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk upah atau gaji langsung). A benefit would be company program such as pension holiday pay, health, severance pay. A service would be things like company car, athletic field, christmas party, ect.*" (benefit meliputi program-program perusahaan, seperti jaminan hari tua, waktu libur, tabungan. Sedangkan service adalah berupa fisiknya/bendanya seperti mobil dinas, fasilitas olahraga, memperingati hari besar, dan sebagainya).

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan kerja yaitu balas jasa selain gaji pokok dari sebuah organisasi atau perusahaan untuk karyawan yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Dimensi dan Indikator Kesejahteraan

Menurut Melayu SP. Hasibuan (2012) dimensi dan indikator kesejahteraan ada tiga macam, yaitu :

- a) Kesejahteraan bersifat ekonomis dapat berupa :
 1. Dana pensiun
 2. Jaminan kematian pegawai
 3. Tunjangan hari raya
- b) Kesejahteraan bersifat fasilitas dapat berupa :
 1. Sarana kerohanian
 2. Sarana olah raga
 3. Koperasi
 4. Cuti/istirahat
 5. Izin

- 6. Fasilitas pembelian
- c) Kesejahteraan bersifat pelayanan dapat Berupa : Asuransi

3. Faktor-Faktor Kesejahteraan

Menurut Melayu SP. Hasibuan (2012) kesejahteraan pegawai ini semakin penting untuk dilaksanakan karena alasan-alasan berikut:

- a. Perubahan sikap pegawai yang disebabkan meningkatnya tingkat pendidikan.
- b. Tuntutan serikat pegawai.
- c. Persyaratan dari pemerintah yang diwujudkan dalam bentuk undang – undang.
- d. Persaingan yang makin berat mengakibatkan para pengusaha harus berusaha untuk memberikan berbagai jaminan agar pegawai tidak lari dari perusahaan.
- e. Adanya pengawasan terhadap tinggi rendahnya tingkat upah, terutama dari perkumpulan para pengusaha untuk mencegah persaingan dalam pemberian upah.
- f. Perubahan sikap pegawai yang disebabkan meningkatnya tingkat pendidikan.
- g. Tuntutan serikat pegawai.
- h. Persyaratan dari pemerintah yang diwujudkan dalam bentuk undang – undang.
- i. Persaingan yang makin berat mengakibatkan para pengusaha harus berusaha untuk memberikan berbagai jaminan agar pegawai tidak lari dari perusahaan.
- j. Adanya pengawasan terhadap tinggi rendahnya tingkat upah, terutama dari perkumpulan para pengusaha untuk mencegah persaingan dalam pemberian upah.

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Cemal Zehir *et al.* (2012) menyatakan kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, kepuasan kerja adalah sikap emosional positif seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Samaneh (2012) berpendapat bahwa organisasi yang

memiliki karyawan yang merasa lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan dengan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas.

Dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karena berpengaruh pada efektivitas organisasi, dan juga kepuasan kerja pegawai tidak cukup diberikan insentif saja akan tetapi pegawai juga membutuhkan motivasi, pengakuan dari atasan atas hasil pekerjaannya, situasi kerja yang tidak monoton dan adanya peluang untuk berinisiatif dan berkreasi.

2. Faktor faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Menurut Sutrisno (2009) :

a. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

b. Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

c. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

d. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

e. Pengawasan

Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.

f. Faktor Intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g. Kondisi kerja

Termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

h. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

j. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

D. Komitmen Organisasi

1. Pengertian

Adapun variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu komitmen organisasi (Samaneh *et al.*, 2012). Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai bentuk loyalitas yang lebih nyata yang dapat dilihat dari sejauh mana individu mencurahkan perhatian dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Paula, 2011).

Adanya komitmen organisasi yang tinggi dalam diri karyawan membuat mereka memiliki tanggung jawab besar untuk memberikan segala kemampuannya demi keberhasilan organisasi (Necdet *et al.*, 2012). Oleh karena itu apabila perusahaan ingin memperoleh manfaat dari komitmen organisasi, maka perusahaan harus bisa menjembatani dan mempunyai komitmen untuk menciptakan suatu lingkungan kerja yang mendukung (Cristiana, 2012). Salah satu upaya yang perlu dilakukan dengan mendorong karyawan agar memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasinya dan memberikan kebijakan yang lebih memperhatikan kebutuhan karyawan (Lisa *et al.*, 2010).

Luthans (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah : “Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan”. Moorhead dan Griffin (2013) mengatakan bahwa : “Komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya”.

Dapat disimpulkan dari pernyataan beberapa ahli di atas bahwa komitmen organisasi ini menjadi aspek penting karena dapat memberi dorongan pada karyawan untuk memiliki perilaku yang mengarah pada pencapaian prestasi kerja yang lebih baik.

2. Manfaat Komitmen Organisasi

Menurut Juniarari (2011), manfaat komitmen organisasi, yaitu:

- a. Pegawai yang serius menunjukkan komitmen tinggi pada organisasi kemungkinan jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam organisasi.
- b. Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan.
- c. Secara penuh terlibat dalam pekerjaan, karena pekerjaan tersebut merupakan kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi.

3. Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Meyer (2013) ada 3 dimensi organisasi yaitu :

a. Komitmen Afektif

Komitmen Afektif (*affective commitment*), merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi.

1. Keinginan berkarir di organisasi.
2. Rasa percaya terhadap organisasi
3. Pengabdian kepada organisasi

b. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yang tinggi akan bertahan di organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi.

1. Kecintaan pegawai kepada organisasi
2. Keinginan bertahan dengan pekerjaannya
3. Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi
4. Keterikatan pegawai kepada pekerjaan
5. Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini

c. Komitmen Normatif

Komitmen normatif (*normative commitment*) merupakan suatu keharusan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena alasan moral atau alasan etika.

1. Kesetiaan terhadap organisasi
2. Kebahagiaan dalam bekerja
3. Kebanggaan bekerja pada organisasi

E. Prestasi Kerja

1. Pengertian

Prestasi kerja merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan produk atau jasa yang berupa kualitas dan kuantitas untuk mendorong tercapainya sebuah tujuan. Menurut Hasibuan (2011), “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Lain halnya dengan pendapat Mangkunegara (2009) yang mengatakan bahwa. “prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.Prabu (2010) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut.

Dari definisi-definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu catatan hasil kerja yang dicapai seseorang sebagai kesuksesan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu selama kurun waktu tertentu.

2. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Sunyoto (2012) mengatakan bahwa kegunaan penilaian prestasi dapat dirinci sebagai berikut

:

a. Perbaikan prestasi kerja

Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer, dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan para pegawai.

b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang pantas.

c. Keputusan-keputusan penempatan

Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat.

d. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi pegawai yang belum sepenuhnya digali.

e. Perencanaan dan pengembangan karir

Untuk menyakinkan umpan balik bagi seseorang pegawai, maka pegawai harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektivitas instansi.

3. Sistem Penilaian Prestasi Kerja

Sunyoto (2012) menyatakan bahwa secara kategori terciptanya suatu sistem penilaian prestasi kerja yang matang harus memenuhi lima syarat, yaitu :

a. *Halo effect*

Maksudnya pengukuran prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh pendapat pribadi atau oleh penilaian itu sendiri.

b. Kesalahan cenderung terpusat

Maksudnya bila penilaian merasa takut memberikan penilaian sangat jelek atau sangat baik maka selalu dibuat nilai rata-rata pada pegawai.

c. Biasa terlalu lunak atau terlalu keras

Maksudnya bila penilaian terlalu mudah memberikan nilai atau terlalu ketat dalam mengevaluasi.

d. Prasangka pribadi

Maksudnya prasangka pribadi penilaian ikut mempengaruhi suatu penilaian atau mengubah suatu penilaian.

e. Pengaruh kesan terakhir

Maksudnya menggunakan prestasi kerja subjektif, penilaian akan sangat dipengaruhi oleh kegiatan-kegiatan pegawai yang terakhir.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Andana dan Desak (2014)	Pengaruh tingkat kesejahteraan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	Tingkat kesejahteraan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat kesejahteraan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Aroma <i>Spa</i> Sanur Denpasar.
2.	Erina, Mukery, dan Azis (2014)	Pengaruh program kesejahteraan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan	Menunjukkan bahwa program kesejahteraan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

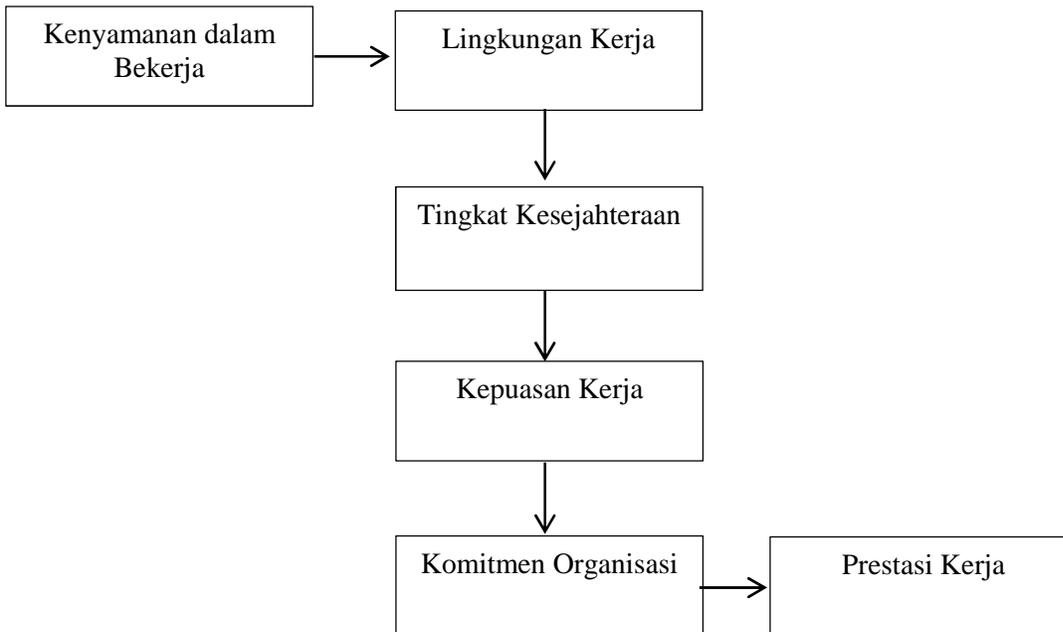
3.	Marina, Taher, dan Djudi (2013)	Pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan dan prestasi kerja karyawan	Program Kesejahteraan Karyawan yang berpengaruh signifikan secara ekonomi dan berpengaruh positif terhadap moral dan variabel kinerja kerja, variabel Program Kesejahteraan Karyawan yaitu pengaruh fasilitatif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja kerja, dan moral memiliki pengaruh signifikan dan dampak positif pada kinerja pekerjaan
----	---------------------------------	--	---

Perbedaan dengan penelitian terdahulu, yaitu:

1. Di penelitian ini variabel yang digunakan lebih banyak, yaitu 4 variabel yang meliputi lingkungan kerja, tingkat kesejahteraan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi
2. Di penelitian ini menggunakan objek yang berbeda dari penelitian terdahulu, yang menjadi objek adalah sebuah café yang berada di kota Malang yaitu Bukit Delight Malang

2.3 Model Konseptual Penelitian

Gambar 2.3
Model Konseptual



Kenyamanan dalam bekerja merupakan salah satu faktor penting dalam suatu keberhasilan individu dan juga organisasi. Bisa di pastikan para individu yang berhasil dalam pekerjaannya pasti merasakan nyaman sehingga individu tersebut bisa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkannya atau bahkan melebihi ekspektasi pribadinya dan juga organisasinya. Beriringan dengan hal itu, sama halnya dengan sebuah organisasi. Organisasi yang mampu menciptakan rasa nyaman kepada para anggota organisasinya atau para pekerjanya, tentunya *performance* organisasinya akan jauh lebih baik.

Lingkungan Kerja harus di perhatikan oleh perusahaan, dimana lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan kan mempengaruhi naik turunnya prestasi kerja di perusahaan. Tingkat kesejahteraan karyawan adalah suatu balas jasa yang diterima oleh karyawan dalam bentuk langsung ataupun tidak langsung, jika pemenuhannya tidak sesuai dengan jasa yang di berikan oleh karyawan maka akan mempengaruhi prestasi kerja yang menurun. Tujuan suatu perusahaan yang paling utama yaitu mensejahterakan karyawan, jika

sudah terpenuhi maka tujuan tujuan yang lain juga akan tercapai, karena karyawan yang merasa sudah disesjahterakan oleh perusahaan akan memberikan timbal balik yang positif terhadap perusahaan.

Kepuasan kerja yang meliputi keinginan untuk maju, gaji, kondisi kerja, keamanan kerja, dan komunikasi juga berdampak pada prestasi kerja karyawan. dimana karyawan akan menuntut timbal balik atas jasa yang telah di berikan kepada perusahaan. Begitu juga dengan komitmen organisasi jika karyawan sudah merasa di perhatikan kebutuhannya maka karyawan akan loyal kepada perusahaan dan memiliki tanggungjawab besar untuk memberikan segala kemampuannya demi keberhasilan perusahaan.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hogantara, Andana dan Desak Ketut Sintaasih melakukan penelitian pada tahun 2014, dengan judul “Pengaruh tingkat kesejahteraan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan” dan hasil penelitian menyatakan bahwa tingkat kesejahteraan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat kesejahteraan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Aroma *Spa* Sanur Denpasar.

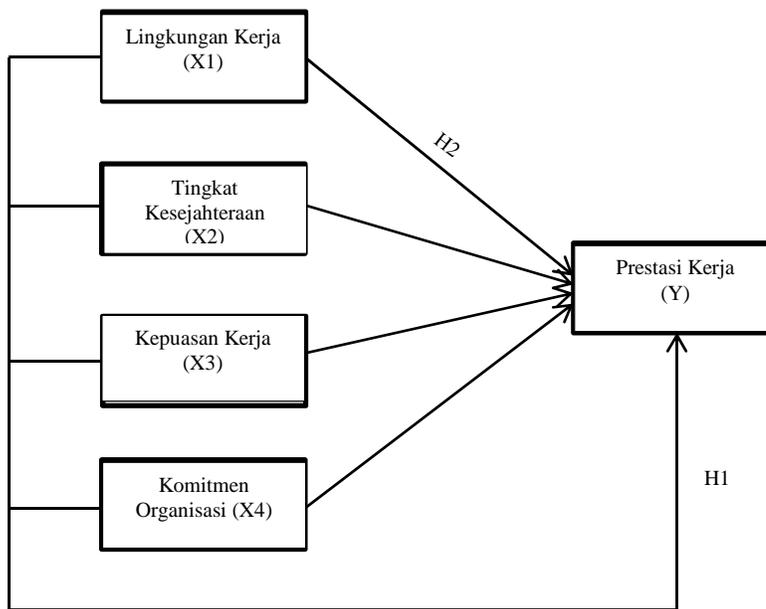
Marheni Septiani, Erian, Moh Mukery Warso dan Azis Fathoni melakukan penelitian pada tahun 2014, dengan judul “Pengaruh program kesejahteraan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan”, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa program kesejahteraan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Ramadhany, Marina, Taher Al Habsji dan Mochammad Djudi Mukzam melakukan penelitian pada tahun 2013, dengan judul “Pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan dan prestasi kerja karyawan”, dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel Program Kesejahteraan Karyawan yang berpengaruh signifikan secara ekonomi dan berpengaruh positif terhadap moral dan variabel kinerja kerja, variabel Program Kesejahteraan Karyawan yaitu pengaruh fasilitatif berpengaruh signifikan dan positif

terhadap moral dan variabel kinerja kerja, dan moral memiliki pengaruh signifikan dan dampak positif pada kinerja pekerjaan.

Berdasarkan uraian penelitian empiric di atas, maka dapat disusun model penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.4
Pengembangan Hipotesis



Berdasarkan dari gambar di atas maka dapat di rumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1: Diduga lingkungan kerja, tingkat kesejahteraan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja

H2 : Diduga lingkungan kerja, tingkat kesejahteraan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja