

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Theory of Planned Behavior (TPB)

Theory of Planned Behavior (TPB) merupakan teori perilaku yang dikembangkan oleh Icek Ajzen untuk menjelaskan dan memprediksi perilaku seseorang berdasarkan niat (*intention*) dalam melakukan suatu tindakan. Menurut Ajzen (2020), perilaku individu tidak muncul secara spontan, melainkan didahului oleh niat berperilaku yang dipengaruhi oleh tiga konstruk utama, yaitu sikap terhadap perilaku (*attitude toward the behavior*), norma subjektif (*subjective norm*), dan persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*). Ketiga konstruk tersebut secara bersama-sama membentuk niat seseorang untuk melakukan suatu perilaku, sedangkan niat dan persepsi kontrol perilaku akan memengaruhi perilaku aktual.

Menurut Ajzen (2020), sikap (*attitude*) adalah evaluasi positif atau negatif seseorang terhadap suatu perilaku. Semakin positif penilaian individu terhadap suatu tindakan, semakin besar kecenderungan individu untuk memiliki niat melakukan tindakan tersebut. Norma subjektif (*subjective norm*) merupakan persepsi individu mengenai dukungan atau tekanan sosial dari orang-orang yang dianggap penting, seperti atasan, rekan kerja, keluarga, atau lingkungan sosial, terhadap suatu perilaku. Sementara itu, *perceived behavioral control* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dan kemudahan yang dimiliki untuk melakukan suatu perilaku, termasuk persepsi terhadap hambatan maupun peluang yang tersedia. Semakin tinggi persepsi kontrol perilaku, semakin besar kemungkinan individu memiliki niat dan mampu merealisasikan perilaku tersebut.

Perkembangan penelitian terbaru menunjukkan bahwa TPB tetap menjadi salah satu teori yang paling banyak digunakan dalam menjelaskan berbagai perilaku manusia di bidang manajemen, kesehatan, pendidikan, pemasaran, dan organisasi. Kajian terbaru oleh Hagger dan Hamilton (2025) menyimpulkan bahwa berbagai penelitian

empiris dan meta-analisis memberikan bukti kuat bahwa sikap, norma subjektif, dan *perceived behavioral control* merupakan prediktor utama niat berperilaku, sedangkan niat merupakan prediktor paling kuat terhadap perilaku aktual. Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa TPB dapat dikembangkan (*extended TPB*) dengan menambahkan variabel lain, seperti motivasi, kebiasaan, identitas diri, maupun keterlibatan kerja, selama penambahan variabel tersebut memiliki dasar teori yang kuat.

Dalam penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia, *Theory of Planned Behavior* dapat digunakan untuk menjelaskan bagaimana kondisi organisasi memengaruhi perilaku kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan organisasi dapat membentuk sikap positif, meningkatkan persepsi kontrol terhadap pekerjaan, dan memperkuat niat karyawan untuk bekerja secara optimal. Niat tersebut kemudian tercermin dalam meningkatnya keterlibatan kerja (*work engagement*) dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, TPB menjadi teori yang relevan untuk menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja, keterlibatan kerja, dan kinerja karyawan.

2.2 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja mencerminkan sejauh mana seorang individu mampu memenuhi tuntutan pekerjaannya serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga mencakup proses kerja, perilaku, serta tingkat efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Definisi ini sejalan dengan penelitian terbaru yang menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dihasilkan individu yang relevan dengan tugas dan peran yang diberikan, yang diukur melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, serta dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal seperti motivasi dan kompensasi. Selain itu, kinerja karyawan juga dipahami sebagai pencapaian kerja yang menunjukkan keberhasilan individu dalam menjalankan tanggung jawabnya, yang

turut dipengaruhi oleh kompetensi dan budaya organisasi dalam Perusahaan (Agustuty et al., 2021)

2.2.1 Faktor faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan organisasi. Menurut (Agustuty et al., 2021), beberapa faktor utama yang memengaruhi kinerja adalah:

1. Keterampilan dan Kompetensi: Karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya akan lebih mampu menunjukkan kinerja yang unggul.
2. Motivasi: Dorongan internal dan eksternal yang membuat karyawan bersemangat dan berdedikasi dalam bekerja sangat memengaruhi tingkat kinerja mereka.
3. Kesehatan dan Kesejahteraan: Kondisi fisik dan mental karyawan yang prima memungkinkan mereka untuk bekerja secara optimal dan produktif.
4. Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif, baik secara fisik maupun sosial, dapat meningkatkan konsentrasi dan semangat kerja.
5. Kepemimpinan dan Dukungan Atasan: Gaya kepemimpinan yang efektif, arahan yang jelas, dan dukungan dari atasan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja tim.
6. Sistem dan Proses Kerja: Proses kerja dan standar operasional yang jelas membantu karyawan bekerja secara terarah dan efisien, sehingga mengurangi kesalahan dan meningkatkan kinerja.
7. Budaya Organisasi: Budaya yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan penghargaan terhadap prestasi akan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

2.2.2 Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan secara objektif, diperlukan beberapa indikator yang dapat diamati. Menurut (Kiki Rizki Amelia,Ratnawili 2023), indikator kinerja karyawan umumnya meliputi:

1. Pencapaian Target Kuantitatif: Semakin konsisten seorang karyawan mampu mencapai atau bahkan melebihi target jumlah pekerjaan yang ditetapkan, menunjukkan tingkat produktivitas dan kinerja yang tinggi.
2. Tingkat Kesalahan dalam Pekerjaan: Semakin rendah jumlah kesalahan yang dibuat dalam menyelesaikan tugas, menunjukkan bahwa karyawan memiliki kualitas kerja yang tinggi dan ketelitian yang baik.
3. Kecepatan dan Ketepatan Waktu Penyelesaian Tugas: Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai atau lebih cepat dari tenggat waktu yang diberikan menunjukkan efisiensi dan kinerja yang sangat baik.
4. Tingkat Ketergantungan pada Pengawasan: Semakin seorang karyawan mampu bekerja secara mandiri dengan inisiatif tinggi dan membutuhkan lebih sedikit arahan atau pengawasan, menunjukkan tingkat tanggung jawab dan kinerja yang matang.
5. Kemampuan Adaptasi terhadap Perubahan: Kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan tugas baru, teknologi, atau perubahan prosedur kerja menunjukkan tingkat kinerja yang fleksibel dan proaktif.

2.3 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas serta aktivitas kerja sehari-hari. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang secara langsung maupun tidak langsung berdampak pada kenyamanan, keamanan, dan efektivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan

kelelahan, stres, dan menurunkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat (Zebua et al., 2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. terdapat indikator yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu:

1. Pencahayaan merupakan indikator penting dalam lingkungan kerja fisik karena berpengaruh langsung terhadap kenyamanan dan kesehatan mata karyawan. Pencahayaan yang kurang dapat menyebabkan mata cepat lelah, menurunkan konsentrasi, serta meningkatkan risiko kesalahan kerja. Sebaliknya, pencahayaan yang terlalu terang juga dapat menimbulkan silau dan ketidaknyamanan. Pencahayaan yang baik harus sesuai dengan jenis pekerjaan dan memungkinkan karyawan bekerja secara efektif tanpa mengalami gangguan visual.
2. Suhu ruangan dan sirkulasi udara memengaruhi kondisi fisik serta kenyamanan karyawan selama bekerja. Suhu yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat menimbulkan rasa tidak nyaman, cepat lelah, dan menurunkan produktivitas kerja. Sirkulasi udara yang baik membantu menjaga kualitas udara, mengurangi kelembapan, serta menciptakan suasana kerja yang segar dan sehat sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus.
3. Tingkat kebisingan di lingkungan kerja menjadi indikator yang memengaruhi konsentrasi dan kesehatan mental karyawan. Kebisingan yang berlebihan dapat mengganggu fokus, meningkatkan stres, serta menurunkan kualitas hasil kerja. Lingkungan kerja yang ideal adalah lingkungan dengan tingkat kebisingan yang terkendali atau sesuai dengan standar kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.
4. Hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan rekan kerja maupun atasan merupakan indikator lingkungan kerja nonfisik yang sangat penting. Komunikasi yang terbuka, sikap saling menghargai, serta kerja sama tim yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis. Lingkungan

kerja yang didukung hubungan interpersonal yang positif akan meningkatkan rasa aman, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi.

5. Keamanan dan keselamatan kerja menjadi indikator utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Ketersediaan alat pelindung diri, prosedur kerja yang jelas, serta penerapan standar keselamatan kerja dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja. Lingkungan kerja yang aman membuat karyawan merasa terlindungi, nyaman, dan lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya, sehingga berdampak positif terhadap kinerja.

2.3.1 Dimensi Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja secara menyeluruh tidak hanya melihat bebasnya karyawan dari penyakit atau kecelakaan, tetapi mencakup beberapa dimensi yang saling terkait, yaitu:

1. Fisik

Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan kondisi nyata di tempat kerja yang dapat dilihat dan dirasakan secara langsung oleh karyawan. Dimensi ini meliputi pencahayaan, suhu udara, kebisingan, tata ruang, kebersihan, keamanan kerja, serta ketersediaan peralatan dan fasilitas kerja. Lingkungan fisik yang nyaman dan aman dapat mengurangi kelelahan, mencegah kecelakaan kerja, serta meningkatkan konsentrasi dan produktivitas karyawan.

2. Mental

Lingkungan kerja mental berhubungan dengan kondisi psikologis karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dimensi ini mencakup beban kerja, kejelasan tugas dan peran, tekanan kerja, tingkat stres, kesempatan berkembang, serta rasa aman dalam pekerjaan. Lingkungan kerja mental yang sehat dapat membantu karyawan merasa tenang, fokus, dan termotivasi, sehingga berdampak positif pada kinerja dan work engagement.

3. Emosional

Lingkungan kerja emosional berkaitan dengan hubungan interpersonal dan suasana emosional di tempat kerja. Dimensi ini meliputi hubungan antar rekan kerja, dukungan dari atasan, komunikasi, kerja sama tim, rasa saling menghargai, dan keadilan organisasi. Lingkungan emosional yang positif dapat menciptakan rasa nyaman, kepercayaan, dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi.

2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas serta aktivitas kerja sehari-hari. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang secara langsung maupun tidak langsung berdampak pada kenyamanan, keamanan, dan efektivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan kelelahan, stres, dan menurunkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat (Habiba Akter et al 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. terdapat indikator yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu:

1. Pencahayaan merupakan indikator penting dalam lingkungan kerja fisik karena berpengaruh langsung terhadap kenyamanan dan kesehatan mata karyawan. Pencahayaan yang kurang dapat menyebabkan mata cepat lelah, menurunkan konsentrasi, serta meningkatkan risiko kesalahan kerja. Sebaliknya, pencahayaan yang terlalu terang juga dapat menimbulkan silau dan ketidaknyamanan. Pencahayaan yang baik harus sesuai dengan jenis pekerjaan dan memungkinkan karyawan bekerja secara efektif tanpa mengalami gangguan visual.

2. Suhu ruangan dan sirkulasi udara memengaruhi kondisi fisik serta kenyamanan karyawan selama bekerja. Suhu yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat menimbulkan rasa tidak nyaman, cepat lelah, dan menurunkan produktivitas kerja. Sirkulasi udara yang baik membantu menjaga kualitas udara, mengurangi kelembapan, serta menciptakan suasana kerja yang segar dan sehat sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus.
3. Tingkat kebisingan di lingkungan kerja menjadi indikator yang memengaruhi konsentrasi dan kesehatan mental karyawan. Kebisingan yang berlebihan dapat mengganggu fokus, meningkatkan stres, serta menurunkan kualitas hasil kerja. Lingkungan kerja yang ideal adalah lingkungan dengan tingkat kebisingan yang terkendali atau sesuai dengan standar kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.
4. Hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan rekan kerja maupun atasan merupakan indikator lingkungan kerja nonfisik yang sangat penting. Komunikasi yang terbuka, sikap saling menghargai, serta kerja sama tim yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis. Lingkungan kerja yang didukung hubungan interpersonal yang positif akan meningkatkan rasa aman, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi.
5. Keamanan dan keselamatan kerja menjadi indikator utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Ketersediaan alat pelindung diri, prosedur kerja yang jelas, serta penerapan standar keselamatan kerja dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja. Lingkungan kerja yang aman membuat karyawan merasa terlindungi, nyaman, dan lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya, sehingga berdampak positif terhadap kinerja.

2.4 Keterlibatan Kerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian terbaru yang menyatakan bahwa faktor internal seperti motivasi, kompetensi, kepuasan kerja, dan kedisiplinan, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sari,2024). Selain itu, penelitian lain juga menegaskan bahwa kombinasi antara faktor individu dan faktor organisasi secara bersama-sama menentukan tingkat keberhasilan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Clarissa, et al. 2025).

2.4.1 Komponen Komponen Keterlibatan Kerja

Menurut (Schaufeli, 2021) Adapun komponen komponen keterlibatan kerja:

1. Semangat Kerja

Semangat Kerja menunjukkan tingkat energi dan ketahanan mental karyawan dalam bekerja. Karyawan dengan Semangat tinggi akan merasa bersemangat, penuh energi, dan tidak mudah lelah meskipun menghadapi tekanan kerja. Mereka cenderung memiliki kemauan kuat untuk berusaha secara maksimal dan tetap bertahan ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan. Semangat Kerja mencerminkan kesiapan fisik dan mental karyawan dalam menjalankan tugasnya.

2. Dedikasi Kerja

Dedication menggambarkan tingkat keterlibatan emosional karyawan terhadap pekerjaannya. Komponen ini ditandai dengan perasaan bangga, antusias, dan memiliki makna terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang memiliki dedikasi tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting dan bernilai, sehingga muncul komitmen kuat untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

3. Penghayatan Kerja

Absorption menunjukkan sejauh mana karyawan tenggelam secara penuh dalam pekerjaannya. Karyawan yang mengalami absorption akan merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaannya karena tingkat konsentrasi yang tinggi dan rasa menikmati pekerjaan tersebut. Waktu terasa berjalan cepat saat bekerja, dan perhatian karyawan sepenuhnya tercurah pada tugas yang sedang dikerjakan.

4. Keterlibatan Emosional

Keterlibatan emosional mencerminkan ikatan perasaan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Karyawan dengan keterlibatan emosional tinggi akan merasakan kenyamanan, kepuasan, dan kebanggaan menjadi bagian dari organisasi. Ikatan emosional ini mendorong loyalitas serta keinginan untuk bertahan dan berkembang bersama organisasi.

5. Keterlibatan Kognitif

Keterlibatan kognitif berkaitan dengan tingkat fokus, perhatian, dan pemikiran karyawan terhadap pekerjaan. Karyawan yang terlibat secara kognitif akan memahami tujuan pekerjaan, berusaha mencari solusi terbaik, serta menggunakan kemampuan intelektualnya secara optimal. Komponen ini menunjukkan sejauh mana karyawan berpikir secara aktif dan strategis dalam melaksanakan tugas.

2.4.2 Indikator Keterlibatan Kerja

Indikator keterlibatan kerja juga dipahami sebagai dimensi psikologis positif yang mencerminkan kondisi mental karyawan dalam bekerja. Indikator ini tidak hanya menggambarkan kehadiran fisik di tempat kerja, tetapi juga keterikatan mental dan emosional yang mendalam terhadap pekerjaan. Menurut (Ardika Immanuel Zebuat, Forman Halawa warawy 2022) menyebutkan bahwa keterlibatan kerja ditandai oleh kondisi pikiran yang positif dan memuaskan yang dapat diukur melalui beberapa indikator utama seperti vigor, dedication, dan absorption, yang mencerminkan tingkat semangat, pengabdian, dan penghayatan karyawan terhadap pekerjaannya:

1. Vigor (Semangat Kerja)

Vigor menunjukkan tingkat energi, ketahanan mental, dan kemauan karyawan untuk berusaha secara maksimal dalam bekerja. Karyawan dengan vigor tinggi akan tetap bersemangat meskipun menghadapi tekanan kerja serta tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan.

2. Dedication (Dedikasi Kerja)

Dedication mencerminkan keterlibatan emosional karyawan terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan rasa bangga, antusiasme, dan makna kerja. Karyawan yang memiliki dedikasi tinggi memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting dan bernilai.

3. Absorption (Penghayatan Kerja)

Absorption menggambarkan tingkat konsentrasi dan keterpusatan perhatian karyawan pada pekerjaannya. Karyawan yang memiliki absorption tinggi akan merasa larut dalam pekerjaannya sehingga waktu terasa berjalan cepat.

2.5 Hubungan Antara Variabel

2.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Wahyudi et al., 2024) Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja menentukan tingkat kenyamanan, keamanan, dan kesiapan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik, baik dari segi fisik maupun nonfisik, akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan mampu bekerja secara efektif dan efisien. Kondisi fisik seperti pencahayaan, suhu udara, kebersihan, dan keamanan kerja membantu karyawan bekerja dengan lebih fokus dan mengurangi kelelahan. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik seperti hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang baik, serta dukungan atasan dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan.

2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja

Menurut (Simanjuntak, K. H., Suhud, U., & Susita, D. 2023) Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam membentuk tingkat keterlibatan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan mendorong karyawan untuk terlibat secara fisik, kognitif, dan emosional dalam pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, suhu udara, kebersihan, serta fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan karyawan sehingga mereka mampu bekerja dengan penuh energi dan fokus. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik seperti hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang terbuka, serta dukungan dari atasan dapat menciptakan rasa aman dan kepercayaan yang memperkuat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya.

2.5.3 Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Pradnyani, N. L. P., & Bagia, I. W. 2024) Keterlibatan kerja (*work engagement*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena keterlibatan mencerminkan sejauh mana karyawan menyalurkan energi, pikiran, dan emosinya dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi cenderung bekerja dengan penuh semangat (*vigor*), menunjukkan dedikasi yang kuat (*dedication*), serta memiliki tingkat konsentrasi yang tinggi (*absorption*) dalam menyelesaikan tugas. Kondisi ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, teliti, dan bertanggung jawab, maupun kuantitas.

2.5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Kerja

Menurut (Wahyudi et al., 2024) Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui keterlibatan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, meliputi

aspek fisik seperti pencahayaan, suhu udara, kebersihan, dan keamanan kerja, serta aspek nonfisik seperti hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, dan dukungan atasan, akan menciptakan rasa nyaman dan aman bagi karyawan. Kondisi ini memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih fokus, bersemangat, dan optimal dalam menjalankan tugasnya, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Selain berpengaruh langsung, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi. Lingkungan kerja yang mendukung akan mendorong munculnya keterlibatan kerja yang tinggi, yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*) dalam bekerja. Karyawan yang merasa didukung oleh lingkungan kerjanya cenderung memiliki keterikatan emosional dan psikologis terhadap pekerjaannya, sehingga bersedia memberikan usaha ekstra dan menunjukkan komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan tugas.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Hasil
1.	Andi Irwan, Azhary Ismail, Nurdin Latif (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	X (Lingkungan Kerja), Y (Kinerja Karyawan)	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 44,3%
2.	Kiki Rizki Amelia, Ratnawili (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	X (Lingkungan Kerja), Y (Kinerja Karyawan)	Lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan

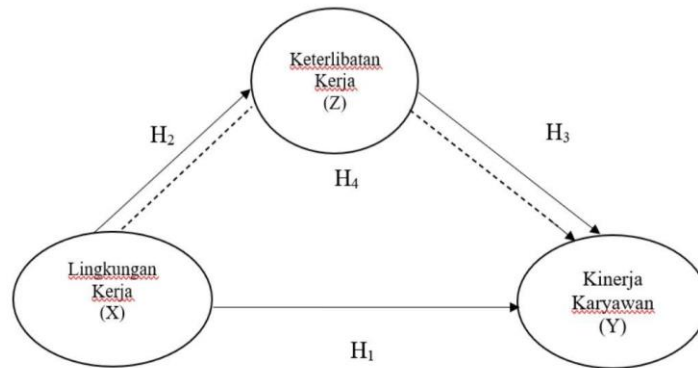
		terhadap Kinerja Karyawan		terhadap peningkatan kinerja karyawan
3.	Beauty Hidayah Rizki (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan	X (Lingkungan Kerja), Y (Kinerja Karyawan)	Lingkungan kerja berpengaruh positif baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan
4.	Lilis Sulastri, Wisnu Uriawan (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai	X (Lingkungan Kerja), Y (Kinerja Karyawan)	Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5.	Rusmita Yuniawati, Kusuma Chandra, Eko Yulianto (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik dan Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan	X (Lingkungan Kerja), Y (Kinerja Karyawan)	Lingkungan kerja terbukti mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan
6.	Lyta Lestary, Harmon Chaniago (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	X (Lingkungan Kerja), Y (Kinerja Karyawan)	Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan
7.	Muhammad Rizky Abdurrafi (2023)	Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Tinjauan Bibliometrik	X (Lingkungan Kerja), Y (Kinerja Karyawan)	Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi

8.	Ardika Immanuel Zebua, Forman Halawa, Eliyunus Waruwu (2022)	Analisis Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement	X (Lingkungan Kerja), Z (Keterlibatan Kerja)	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan keterlibatan karyawan
9.	Habiba Akter et al (2021)	Employee Engagement Review Study	Z (Keterlibatan Kerja), Y (Kinerja Karyawan)	Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan outcome organisasi
10.	Jose Medina-Garrido et al. (2024)	Work-Family Balance, Well-being and Job Performance	Z (Keterlibatan/Well-being sebagai mediasi), Y (Kinerja)	Variabel mediasi seperti keterlibatan/ kesejahteraan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara tidak langsung

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

2.7 Kerangka Model Konseptual

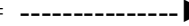
Berikut kerangka konsep penelitian dalam penulisan ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Keterangan:

=  = Pengaruh secara parsial
 =  = Pengaruh secara simultan

2.7 Hipotesis

H1 = Lingkungan Kerja Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 = Lingkungan Kerja Berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja pada karyawan

H3 = Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H4= Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterlibatan Kerja.