

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Kajian pustaka adalah bahasan atau bahan-bahan bacaan yang terkait dengan suatu topik atau temuan dalam penelitian. Seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, bahwa permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah hal-hal mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Dimulai dari pengertian secara umum sampai pada pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Konsep dan teori tersebut dapat dijadikan sebagai perumusan hipotesis dan penyusunan instrumen penelitian, dan sebagai dasar dalam membahas hasil penelitian.

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen berasal dari kata *to manage*, yang artinya mengatur. Adapun pengaturan di sini dilakukan melalui proses dan diatur sesuai dengan tatanan fungsi manajemen. Istilah manajemen, dalam terjemahan bahasa Indonesia sehingga saat ini belum ada keseragaman. Namun, ketika mempelajari literatur manajemen, istilah manajemen memiliki tiga arti, yaitu manajemen sebagai suatu proses, manajemen sebagai kolektivitas orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen dan manajemen sebagai suatu ilmu. Ada banyak para ahli yang memberikan definisi tentang manajemen, beberapa diantaranya: Menurut Wibowo (2016:2), manajemen

merupakan proses penggunaan sumber daya manusia organisasi dengan menggunakan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut Afandi (2018:12) manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*).

Definisi manajemen juga disampaikan oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:1) manajemen merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan dengan manajemen yang baik maka tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah. Dan menurut Hasibuan (2016:01) manajemen merupakan ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi dan perusahaan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengawasi yang digunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dengan mudah secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan kinerja.

### 2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Manajemen memiliki arti yang sangat luas, dapat berarti proses, seni, ataupun ilmu. Dikatakan proses karena manajemen memiliki beberapa tahapan dalam pencapaian tujuan yaitu meliputi *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *contolling*. Berikut penjelasan dari fungsi manajemen menurut Amirullah (2019:8):

1. Perencanaan (*planning*). Merencanakan atau mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan matang-matang apa saja yang menjadi kendala, dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan.
2. Pengorganisasian (*organizing*). Cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.
3. Pengarahan (*directing*). Suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi.
4. Pengevaluasian (*evaluation*). Proses pengawasan dan pengendalian performa perusahaan untuk memastikan langsung bahwa jalannya perusahaan sesuai dengan rencana apa yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen merupakan sebuah proses dimana semua aspek bekerjasama dengan baik dan diatur sedemikian rupa dengan pengawasan serta evaluasi yang tepat sehingga tercipta sebuah tindakan yang mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### 2.1.1.2 Unsur–Unsur Manajemen

Menurut George R. Terry, (2017:12) dialih bahasakan oleh Hasibuan (2019:12-20) berikut ini :

#### 1. Manusia (*Man*)

Manusia merupakan penggerak utama untuk menjelaskan fungsi-fungsi manajemen dan melaksanakan semua aktifitas-aktifitas untuk mencapai tujuan suatu organisai. Potensi yang dimiliki oleh setiap manusia berbeda satu sama lain, untuk itu dibutuhkan pengelolaan agar diperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan d dapat mencapai tujuan organisai dengan efektif dan efisien.

#### 2. Uang (*Money*)

Uang merupakan faktor yang penting dalam setiap proses pencapaian suatu tujuan. Setiap kegiatan maupun aktifitas-aktifitas yang dilakukan yang tidak akan terlaksana tanpa adanya penyediaan uang atau biaya yang cukup. Uang juga merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai suatu perusahaan atau organisasi. Besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu, uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional.

#### 3. Mesin (*Machines*)

Mesin digunakan untuk memberi kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisien kerja. Digunakannya mesin-mesin dalam suatu pekerjaan adalah untuk

menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam melakukan tugas-tugasnya baik yang bersifat rutin maupun yang bersifat insidental, baik untuk pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis maupun bersifat non teknis.

#### 4. Metode (*Methods*)

Suatu tata cara kerja yang baik akan yang akan memperlancar atau alur pekerjaan. Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran.

#### 5. Bahan-bahan (*Materials*)

Bahan-bahan yang akan diolah menjadi produk yang siap dijual. Material merupakan bahan yang menunjang terciptanya skill pada manusia dalam melakukan pekerjaan.

#### 6. Pasar (*Market*)

Sistem keseluruhan dari kegiatan usaha yang ditunjukkan untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan dan mendistribusikan barang dan jasa, ide kepada pasar sasaran agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan pesaing.

### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Peranan manajemen sumber daya manusia di sebuah organisasi atau perusahaan adalah untuk dapat mencapai tujuan perusahaan atau organisasi secara efektif dan efisien, dapat memiliki tenaga kerja yang berkompeten, mampu

memanfaatkan tenaga kerja secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang optimal.

### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia menurut Amirul et al., (2019:6), manajemen sumber daya manusia juga didefinisikan sebagai kebijakan yang tersusun dalam rangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang meliputi aspek-aspek yang terdapat di dalam sumber daya manusia seperti posisi, pengadaan rekrutmen, seleksi, kompensasi hingga penilaian kinerja tenaga kerja.

Pengertian menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:1) mengemukakan pendapatnya bahwa manajemen sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan organisasi atau suatu instansi yang menuntut seorang pemimpin dalam perusahaan untuk dapat mencari, mendayagunakan dan memelihara sumber daya manusia tersebut dengan sebaik mungkin. Begitu pula dikemukakan oleh Hasibuan (2016:9) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Menurut Masram & Mu'ah (2017:2), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki

kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sasaran-sasaran secara keseluruhan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari tentang menangani berbagai masalah di ruang lingkup karyawan atau tenaga kerja lainnya untuk mengatur dan merencanakan aktivitas sebuah organisasi atau perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

#### **2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Kegiatan-kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di suatu organisasi dapat diklasifikasikan beberapa fungsi. Menurut Hasibuan (2017:21-23), fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

##### **1. Perencanaan**

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kekaryawanan. Program kekaryawanan meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kekaryawanan yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

##### **2. Pengorganisasian**

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

### 3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan mau bekerja efektif dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

### 4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat kesalahan, diadakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

### 5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

### 6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.



#### 7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*). Uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan pada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting.

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

### **2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Herman Sofyandi (2018:11) yang dialih bahasakan oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Organisasi

Ditunjukkan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Ditunjukkan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditunjukkan untuk merespon kebutuhan-kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal

Ditunjukkan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi pada

suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja adalah segala perkakas serta suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

### **2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja lebih optimal. Apabila karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat bekerjanya, serta melakukan aktivitasnya secara efektif. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

Menurut Siagian (2019:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Kemudian lingkungan kerja menurut Sedermayanti (2019:21) menyatakan bahwa: Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturannya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.”

Sedangkan menurut Sunyoto (2018:43) mengatakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain”. Menurut Nitisemo dalam Nurani

(2017:97) mengatakan: “Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *Air Conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya”,

*The work environment is the state around the workplace in the form of physical and non-physical that can give the impression of being reassuring, pleasant, secure, and comfortable working* (Suharsimi et al., 2016, pp.23). Atau bisa diartikan “Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja berupa fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan ada kerja yang menenteramkan, menyenangkan, aman, dan nyaman.”

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu atau alat perkakas yang ada disekitar para karyawan saat bekerja, baik yang berbentuk fisik atau non-fisik, baik langsung ataupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja.

### **2.1.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan oleh karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Sedarmayanti (2019:19) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja

terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: Pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horisonyal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien.

Sedarmayanti (2019:50) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik: dalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan,

bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat disarankan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dengan pemimpin.

### **2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Dapat Membentuk Kondisi Lingkungan Kerja**

Menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan karyawan atau karyawan yang dapat meningkatkan keputusan dan kinerja yang baik pada karyawan, menurut Sofyan (2018:20), faktor-faktor yang membentuknya adalah:

1. Fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.
2. Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
3. Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja

dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

#### **2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Siagian (2019:59) mengemukakan bahwa lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu: Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

##### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

##### **a. Bangunan tempat kerja**

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya misalnya: Temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

##### **b. Peralatan kerja yang memadai**

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di Instansi tersebut.

##### **c. Fasilitas**

Fasilitas dalam suatu Instansi sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan/instansi. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh suatu Instansi yakni tentang cara memanusiakan karyawan, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d. Suasana Kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2019:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling



menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Sedangkan dimensi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2014:21)

adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik

a. Pencahayaan

Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

b. Kelembaban

Kelembaban adalah banyak air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

c. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak

dikehendaki karena terutama dalam janka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi yang dapat merusak kerja sama.

d. Pewarnaan

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna yang dapat berpengaruh terhadap konsentrasi.

e. Ruang gerak

Ruang gerak yang diperlukan suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

f. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

g. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

2. Lingkungan kerja non fisik

a. Hubungan dengan pemimpin

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan. Dengan

saling menghargai, maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

b. Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

c. Komunikasi antar pegawai

Kerjasama antar karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerja sama antar karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

d. Keamanan kerja

Suatu keadaan yang aman, selamat dan sehat baik fisik maupun mental yang berhubungan dengan dunia kerja, unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman baik berupa materil ataupun nonmateril. Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas keamanan.

#### **2.1.4 Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul baik dari dalam maupun luar diri seseorang karyawan untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu,

manajemen perusahaan harus mampu mengelola motivasi kerja ini dengan baik sehingga mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena karyawan akan melaksanakan tugas atas dasar kesadaran.

#### **2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi adalah suatu usaha dalam menggerakkan dan mengarahkan patra karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Dengan demikian, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Adapun pengertian menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut David McClland yang diterjemahkan oleh Melayu S.P Hasibuan (2018:162), mengemukakan bahwa motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. Sedangkan menurut Robbins dan Coulter yang diterjemahkan oleh Kaswan (2017:154), mengemukakan bahwa motivasi adalah proses dimana usaha seseorang dihasilkan diarahkan dan dipelihara untuk mencapai tujuan atau sasaran.

Menurut Knicki dan Fugate yang diterjemahkan oleh Kaswan (2018:155), mengemukakan bahwa motivasi menggambarkan proses psikologis yang menyebabkan gairah, arah dan persitensi (kegigihan) terhadap pilihannya tindakannya sendiri yang mengarah pada tujuan atau sasaran. Kemudian menurut Stephen P. Robbins dan Mery Counter (2016:171) menyatakan bahwa: *“Motivation as a willingness to carry out efforts to achieve organizational goals conditioned by the ability of to meet certain needs.”* Motivasi sebagai kemauan untuk melakukan

upaya mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

#### **2.1.4.2 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja**

Indikator dibagi menjadi lima dimensi dimana kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kekuasaan. Tiga dimensi kebutuhan ini diperkuat Menurut David McClelland yang diterjemahkan Melayu S.P Hasibuan (2018:162), dimensi dan indikator motivasinya adalah:

##### **1. Dimensi Kebutuhan Akan Prestasi**

Kebutuhan akan prestasi Menurut David McClelland yang diterjemahkan oleh Melayu S.P Hasibuan (2018:162), merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah. Dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu:

- a. Mengembangkan kreativitas.
- b. Antusias untuk berprestasi tinggi.

##### **2. Dimensi Kebutuhan Akan Afiliasi**

Kebutuhan akan afiliasi Menurut David McClelland yang diterjemahkan oleh Melayu S.P Hasibuan (2018:162), adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat., kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi. Dimensi ini diukur oleh empat indikator, yaitu:

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan dia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
  - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
  - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
  - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participations*).
3. Dimensi Kebutuhan Akan Kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan Menurut David McClelland yang diterjemahkan oleh Melayu S.P Hasibuan (2018:162), merupakan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan. Dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu:

- a. Memiliki kedudukan yang terbaik.
- b. Mengarahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

#### 4. Dimensi Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri menurut Abraham Maslow adalah proses ketika seseorang menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat serta potensi psikologis yang unik dan berbeda. Aktualisasi diri juga disebut sebagai puncak kedewasaan dari diri manusia. Sesuai teorinya, aktualisasi diri merupakan proses saat seseorang dapat menggapai segala bentuk pencapaian sesuai kapasitas dan potensinya. Dengan kata lain, aktualisasi diri juga bisa disebut sebagai proses "menjadi versi terbaik dari diri sendiri." Apabila manusia mampu meng-aktualisasi diri, mereka akan menjalani kehidupan yang lebih baik karena mampu memanfaatkan potensinya untuk meraih berbagai pencapaian yang diinginkan. Dengan demikian, aktualisasi diri bisa dipahami upaya memaksimalkan potensi seseorang. Karena itu, dimensi aktualisasi diri berada di wilayah personal dan bergantung pada kesadaran individu. Ada beberapa karakteristik yang menunjukkan bahwa seseorang telah mampu melakukan aktualisasi diri. Yang umum disepakati para ahli psikologi, adalah sebagai berikut:

##### a. Kemandirian (*Autonomy*)

Kehidupan seseorang yang mengaktualisasikan diri tidak lagi bergantung pada lingkungan sosial. Karena itu, pendapat dari orang lain tidak akan berpengaruh. Kepuasan akan apresiasi sudah bisa lahir dari dalam diri sendiri, berkat pemanfaatan potensi secara maksimal.

##### b. Kreativitas (*Creativity*)

Kreativitas tidak hanya mengacu pada kemampuan artistik. Beberapa orang yang bisa melakukan aktualisasi diri memiliki bakat menghadapi masalah dengan cara yang baru atau berpikir dengan sudut pandang yang berbeda dari orang lain. Sifat-sifat yang dikaitkan dengan kreativitas pada orang yang meng-aktualisasi diri ialah fleksibel, spontanitas, berani mengambil resiko, berani mencoba segala hal, terbuka, dan rendah hati.

c. Rasa Keadilan (*Sense of Justice*)

Seseorang yang meng-aktualisasi diri memiliki rasa belas kasih dan kepedulian terhadap orang lain. Mereka juga mudah terdorong untuk mencegah dan menentang ketidakadilan atau perilaku tidak etis. Sikap itu akan ditunjukkan kepada semua orang tanpa memperhatikan kelas sosial, pendidikan, golongan, agama, ras, atau warna kulit. Pelaku aktualisasi diri terbiasa menghormati dan belajar kepada siapa pun.

Sedangkan dimensi dan indikator motivasi kerja menurut Abraham Maslow (2019:53) adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik

Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.

2. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti: takut, cemas dan bahaya.

3. Kebutuhan sosial



Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama. Contohnya interaksi yang baik antar sesama.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang. Contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian dan reputasi.

5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi kerja dari pimpinan.

### **2.1.5 Kinerja Karyawan**

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk bertahan dalam lingkungan bisnis persaingan yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling berat, karena keberhasilan tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusianya.

#### **2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja menurut Donni Juni Priansa (2019:178-179) menyatakan, kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan. Sedangkan kinerja menurut Sudaryo et al., (2018:205), suatu hasil kerja yang

dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menurut Mathis & Jackson (2018:378), *Performance is a measure of actual behavior in the multidimensional workplace. Performance comes from the word job performance or actual performance which means work performance or actual achievement achieved by someone.* Atau bisa diartikan “Kinerja adalah sebagai salah satu ukuran dari perilaku yang aktual di tempat kerja yang bersifat multidimensional. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang”.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya (Masram & Mu'ah, 2017:137).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja dari usahanya untuk meningkatkan kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada periode tertentu.

### 2.1.5.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan memengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat kehadiran. Dengan demikian, penilaian kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya (Donni Juni Priansa, 2019:191).

Penilaian kinerja menurut Hasibuan (2017:94), hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Penilaian kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Menurut Masram & Mu'ah (2017:139), penilaian prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya. Maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan yaitu sebagai upaya guna mengadakan pengukuran atas kinerja dari setiap karyawan perusahaan. Hal ini dikaitkan dengan tingkat produktivitas dan efektivitas kerja dari karyawan tersebut dalam menghasilkan karya tertentu, sesuai dengan *job description* (deskripsi tugas) yang diberikan perusahaan kepada karyawan bersangkutan.

### **2.1.5.3 Tujuan Kinerja Karyawan**

Tujuan kinerja pada sebuah organisasi atau perusahaan tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Tujuan kinerja kerja karyawan menurut Sinambela (2019:503-504), yaitu sebagai berikut:

1. Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Tentang arah perusahaan secara umum.
3. Sebuah aspirasi.
4. Tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan.
5. Membantu mendefinisikan harapan atau target kinerja.
6. Mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor.
7. Berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Sifatnya luas.

### **2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja**

Menurut Mathis & Jackson (2018:378), dimensi pada kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Bagi perusahaan (baik yang bergerak di bidang manufaktur maupun jasa) penyediaan produk-produk yang berkualitas merupakan suatu tuntutan agar organisasi dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Indikatornya yaitu, kerapihan, ketelitian dan kemampuan.

## 2. Kuantitas kerja

Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya. Indikatornya yaitu, kecepatan dan kepuasan.

## 3. Waktu kerja

Kemampuan perusahaan untuk menciptakan waktu kerja yang dianggap paling efektif dan efisien pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seseorang karyawan dalam menyelesaikan suatu produk atau jasa yang menjadi tanggung jawabnya. Indikatornya yaitu, ketepatan waktu dan efisiensi waktu.

## 4. Kehadiran

Yaitu tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan. Indikatornya yaitu, kehadiran tepat waktu dalam pekerjaan.

## 5. Kerjasama

Yaitu tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Adanya kerjasama yang baik akan memberikan kepercayaan (*trust*) pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan. Untuk mewujudkan adanya kerjasama yang baik, perusahaan harus mampu membangun kondisi internal perusahaan yang konstruktif dengan diikuti komitmen dan konsistensi yang tinggi bagi semua

asas manajemen. Indikatornya yaitu, hubungan dengan rekan kerja dan kekompakan.

Sementara itu menurut Ansory dan Indrasari (2018:211), dimensi dan indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Keandalan

Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerjasama. Diukur dengan cepat menyesuaikan diri pada setiap keputusan-keputusan baru.

2. Inisiatif

Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan. Diukur dengan semangat dalam menyelesaikan tugas, kemandirian, dan kemampuan dalam bekerja.

3. Kerajinan

Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin. Diukur dengan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa ditunda.

4. Sikap

Diukur dengan perilaku karyawan terhadap perusahaan, atasan atau teman kerja.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Untuk melihat perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya melalui variabel-variabel yang digunakan,

sehingga dapat memberikan gambaran atau originalitas temuan. Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah masalah lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki kaitan dengan variabel dalam penelitian ini.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Elzan Fazira dan M. Khoiri (2022)  Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sicepat Ekspres Batam  Jurnal Ekonomi dan Bisnis  Volume 11 No.1 Juli 2022	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sicepat Ekspres Batam	Variabel bebas menggunakan motivasi kerja dan Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	Tempat penelitian dan variabel bebas tidak menggunakan disiplin
2	Yovie Ernanda, Jusrin Efrata, Yossy Pratiwi, Trisafira Harahap dan Hayanti Harefa (2022)  <i>The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance at PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Amplas Trade Center Medan</i>  Journal of Management	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Amplas Trade Center Medan	Variabel bebas menggunakan lingkungan kerja dan motivasi kerja serta Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	Tempat penelitian dan variabel bebas tidak menggunakan disiplin kerja

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Vol. 12, No.2 May 2022: 1727-1733			
3	Deny Sudrajat, Dewi Dahlia, Edy Hartono dan Japar Sodiq (2022)  <i>Effect of Work Motivation and the Work Environment on Performance Employees PT. Pos Indonesia (Persero) of City of Cirebon</i>  <i>Quantitative Economics and Management Studies Vol. 3 No. 3 (2022)</i>	Dalam hasil penelitian motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maupun secara parsial dan simultan	Terdapat variabel yang sama yaitu Motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.	Tempat penelitian.
4	Andi Oh, Sarli Rahman dan Antoni Putra (2018)  <i>Analysis of The Effect of Style of Leadership, Motivation, Discipline and Employee Performance PT Indah Logistik Pekanbaru</i>  KURS Vol.3 No.1, Juni 2018	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel yang sama yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan	Terdapat variabel yang berbeda yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin serta tempat penelitian berbeda
5	Hima Barima, Anastasia Anggarkusma dan Endah Lestari (2021)  Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT JNE Cabang Kota Tegal  Perwira Journal of	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Variabel bebas menggunakan motivasi kerja dan variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	Tempat penelitian dan terdapat variabel yang berbeda yaitu kompensasi dan disiplin kerja



No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Economics and Business Vol, 1, No.2, Agustus 2021			
6	Erwin Permana (2020)  Pengaruh Status Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JNE Cabang Surabaya Pusat  Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. JNE Cabang Surabaya Pusat	Terdapat variabel yang sama yaitu lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Terdapat variabel yang berbeda yaitu status karyawan serta tempat penelitian yang berbeda
7	Husna Purnama, Meilinda Safitri dan Denny Junizar (2021)  Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bandar Lampung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bandar Lampung	Variabel bebas menggunakan motivasi kerja. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	Tempat penelitian berbeda
8	Ndari Purbosari dan Winarningsih (2018)  Pengaruh pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Surabaya  Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 7, Nomor 7, Juli 2018	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Surabaya	Terdapat variabel yang sama yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan	Terdapat variabel yang berbeda yaitu pelatihan kerja dan disiplin kerja kemudian tempat penelitian berbeda.
9	Chitra Ismi Pujawati, Aminuddin Irfani, Allya Roosallyn Assyofa (2021)  Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja	Variabel bebas menggunakan lingkungan kerja dan motivasi kerja dan Variabel terikat menggunakan	Tempat penelitian

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. JNE Cabang Bandung)  Prosding Manajemen Vol. 7, No.1 2021	karyawan.	kinerja karyawan	
10	Ida Abdul Gofar & Nurlinda (2021).  <i>The Influence of Work Culture, Work Discipline and Motivation on Employee Performance PT DHL Supplychain Indonesia</i>  <i>Journal of Research in Business, Economic and Educarion</i> <i>Volume 3, Issue 6, December 2021</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT DHL Supplychain Indonesia.	Variabel bebas menggunakan motivasi kerja dan Varibel terikat menggunakan kinerja karyawan	Tempat penelitian dan variabel bebas tidak menggunakan budaya kerja dan disiplin kerja
11	Santy Fitria, Agus Sutarjo dan Nova Begawati (2022)  Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indah Cargo Padang  Jurnal Matua, Vol. 4 No.2, Juni 2022	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Cargo Padang	Variabel bebas menggunakan motivasi kerja. Varibel terikat menggunakan kinerja karyawan	Tempat penelitian dan variabel bebas tidak menggunakan variabel budaya organisasi
12	Kemas Zulfikri dan Trisninawati (2022)  Pengaruh Loyalitas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT TIKI Palembang  Jurnal Pendidikan dan Konselinng	Hasil dari penelitian didapatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..	Variabel bebas menggunakan motivasi kerja dan Varibel terikat menggunakan kinerja karyawan	Tempat penelitian dan variabel bebas tidak menggunakan loyalitas

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	maksipreneur, Vol. 4 No.4 (2022)			
13	Rustiana, Catur Sasi Kirono, Nining Yuningsih dan Eka Dwi Astuti (2021)  Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan JNE Express)  Jurnal Pelita Ilmu Vol. 15 No.20, Oktober 2021	Hasil dari penelitian didapatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel bebas menggunakan motivasi kerja dan Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	Tempat penelitian dan variabel bebas tidak menggunakan kemampuan kerja
14	Madha Suryansyah Widodo, Ambar Wariati, SH, MM, MH (2017)  Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Sortir PT TIKI di Sukoharjo)  AKTUAL Vol. 2, No. 1, Juni 2016	Kondisi lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel bebas menggunakan lingkungan kerja dan Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	Tempat penelitian dan tidak menggunakan variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi
15	Vera Eka Santi dan Sri Widodo (2021)  Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT TIKI Jakarta  Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 10, No. 2, Juli 2021	Temuan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel bebas menggunakan motivasi kerja dan Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	Tempat penelitian dan tidak menggunakan variabel kompensasi

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
16	Nikson Boose, Wehelmina Rumawas dan Tineke M. Tumbel (2017)  Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perusahaan Expedisi Maumbi Kota Manado	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perusahaan Expedisi Maumbi Kota Manado	Terdapat variabel yang sama yaitu lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Tempat penelitian
17	Devi Puspitasari, Herdiyana dan Herman (2019)  Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT POS Indonesia UPT DC Cibinong	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Terdapat variabel yang sama yaitu lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Tempat penelitian
18	Nurmah Faudzah (2022)  Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Pos Indonesia Kantor Regional I Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Terdapat variabel yang sama yaitu lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Tempat penelitian dan variabel komunikasi

Sumber : Berbagai jurnal dan data diolah peneliti (2022)

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma

penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara variabel penelitian. Kerangka pemikiran ini menghubungkan antara variabel *independent* yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### **2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja lebih optimal. Apabila karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat bekerjanya, serta melakukan aktivitasnya secara efektif. Mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah diteliti sebelumnya oleh Erwin Permana (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Status Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JNE Cabang Surabaya Pusat, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. JNE Cabang Surabaya Pusat.

Menurut peneliti Nikson Boose, Wehelmina Rumawas dan Tineke M. Tumbel (2017:49) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perusahaan Expedisi Maumbi Kota Manado”, dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perusahaan Expedisi Maumbi Kota Manado. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Devi Puspitasari, Herdiyana dan Herman (2019) dengan judul penelitian

“Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT POS Indonesia UPT DC Cibinong”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT POS Indonesia UPT DC Cibinong.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka apabila karyawan memiliki lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas kinerjanya, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak nyaman bagi karyawan maka kualitas kinerja akan menurun.

### **2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul baik dari dalam maupun luar diri seseorang karyawan untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Elzan Fazira dan M. Khoiri (2022) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sicepat Ekspres Batam”, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sicepat Ekspres Batam.

Selain itu juga penelitian dilakukan oleh Andi Oh, Sarli Rahman dan Antoni Putra (2018) dengan judul penelitian “*Analysis of The Effect of Style of Leadership, Motivation, Discipline and Employee Performance* PT Indah Logistik Pekanbaru”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan kinerja di PT Indah Logistik Pekanbaru. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Husna Purnama, Meilinda

Safitri dan Denny Junizar (2021:49) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bandar Lampung”. Dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandar Lampung.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Santy Fitria, Agus Sutarjo dan Nova Begawati (2022:19) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indah Cargo Padang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Cargo Padang.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas kerjanya, sebaliknya jika motivasi kerja tidak baik maka kualitas kinerja akan menurun.

### **2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

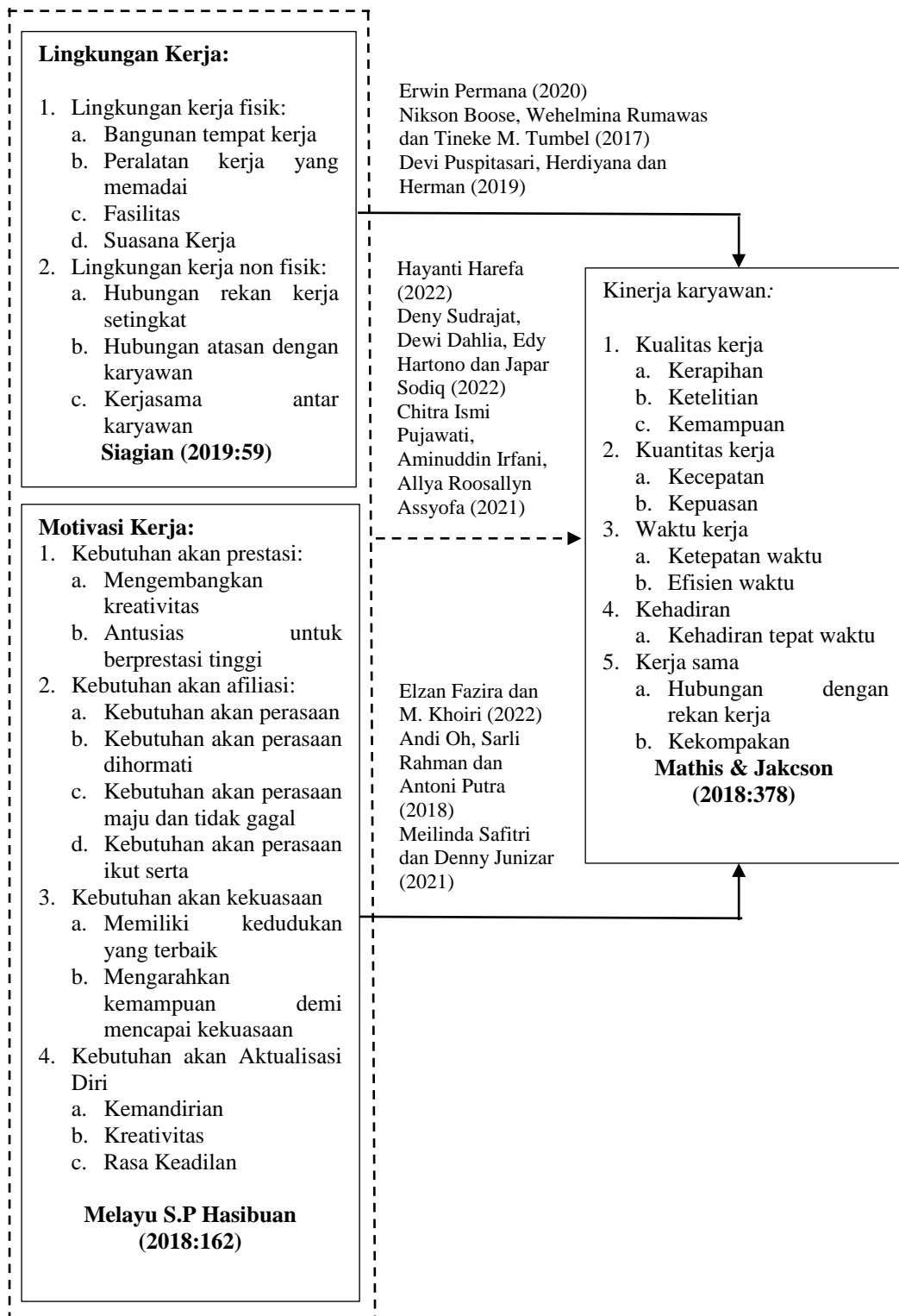
Penelitian lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Yovie Ernanda, Jusrin Efrata, Yossy Pratiwi, Trisafira Harahap dan Hayanti Harefa (2022:89) dengan judul penelitian “*The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance at PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Amplas Trade Center Medan*”. Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tiki JNE *Amplas Trade Center* Medan.

Menurut penelitian dari Deny Sudrajat, Dewi Dahlia, Edy Hartono dan Japar Sodik (2022:26) dengan judul penelitian “*Effect of Work Motivation and the Work Environment on Performance Employees PT. Pos Indonesia (Persero) of City of Cirebon*”, menunjukan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Kota Cirebon. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Chitra Ismi Pujawati, Aminuddin Irfani, Allya Roosallyn Assyofa (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT JNE Cabang Bandung)”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT JNE Cabang Bandung.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan menduga bahwa adanya pengaruh dari lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:





**Gambar 2.1**  
**Paradigma Penelitian**

Keterangan:

————— Berpengaruh secara parsial.

----- Berpengaruh secara simultan.

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan dugaan awal atau kesimpulan sementara hubungan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* sebelum dilakukan penelitian dan harus dibuktikan melalui penelitian. Berdasarkan pada kerangka pemikiran teoritis diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Hipotesis Simultan

Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 2. Hipotesis Parsial

- a. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.