BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah suatu proses sistematis yang dilakukan oleh peneliti dalam mengumpulkan, mengevaluasi dan menganalisis literatur atau sumber referensi yang berkaitan dengan topik atau masalah yang sedang diteliti. Tujuan dari kajian pustaka adalah untuk memperoleh pemahamam yang lebih baik tentang topik penelitian, mengidentifikasi pengetahuan yang sudah ada tentang topik tersebut serta menemukan celah atau kesenjangan pengetahuan yang masih perlu diteliti lebih lanjut.

Pencarian literatur dari berbagai sumber referensi seperti jurnal ilmiah, buku, laporan penelitian, makalah konferensi dan sumber referensi lainnya. Setelah itu peneliti akan mengevaluasi dan memilih literatur yang paling relevan dengan topik penelitian dan melakukan analisis serta sintesis terhadap literatur yang ditemukan. Kemudian disajikan dalam bentuk laporan atau esai yang menjelaskan temuan-temuan dan pemahaman peneliti tentang topik penelitian. Penelitian ini permasalahan-permasalahan yang diangkat yaitu mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dimulai dari gambaran umum mengenai pengertian yang berfokus kepada teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Konsep dan teori tersebut dapat disajikan sebagai perumusan hipotesis dan penyusunan instrumen penelitian dan digunakan sebagai

dasar dalam membahas hasil penelitian.

2.1.1 Manajemen

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya (baik sumber daya manusia, keuangan, pemasaran dan operasi) guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen melibatkan kegiatan-kegiatan seperti pengambilan keputusan, delegasi, motivasi, komunikasi, pengawasan dan evaluasi untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Secara lebih spesifik, manajemen dapat didefinisikan sebagai suatu proses sosial yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam proses ini, manajer akan mengidentifikasi dan mengevaluasi sumber daya yang ada, membangun rencana tindakan yang jelas, mengorganisasikan tugas dan tanggungjawab, memotivasi karyawan, mengendalikan kinerja serta mengevaluasi hasil kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hani Handoko (2018:08) menyatakan bahwa:

> "Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan".

Menurut Manullang (2018:10) menyatakan bahwa:

> "Manajemen adalah ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu".

Menurut Bob Foster dan Iwan Sidharta (2019:7) menyatakan bahwa:

> "Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan

> pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan".

Berdasarkan definisi dari para ahli diatas maka dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan sebuah seni dimana seni tersebut adalah seni untuk mengatur sebuah organisasi atau perusahaan yang melibatkan sumber daya manusia di dalamnya dengan cara melalui perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengawasan sumber daya organisasi agar mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

2.1.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Malayu (2018:10) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berikut ini adalah beberapa peran utama yang dimainkan oleh manajemen SDM dalam perusahaan:

1. Perencanaan sumber daya manusia: manajemen SDM bertanggung jawab untuk merencanakan kebutuhan sumber daya manusia yang diperlukan untuk mencapai tujuan bisnis perusahaan. mereka juga harus memastikan bahwa perusahaan memiliki kebijakan dan prosedur yang jelas dan efektif untuk merekrut, memotivasi dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.
2. Pengembangan sumber daya manusia: Manajemen SDM harus

memastikan bahwa karyawan di perusahaan memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan, pengembangan karir dan program penghargaan yang efektif.

3. Manajemen kinerja karyawan: Manajemen SDM bertanggung jawab untuk memastikan bahwa karyawan di perusahaan bekerja dengan efektif dan efisien. Hal ini dapat dicapai melalui pengukuran kinerja yang teratur dan pemberian umpan balik yang konstruktif.
4. Manajemen kompensasi dan tunjangan: Manajemen SDM harus mengembangkan dan mengelola program kompensasi dan tunjangan yang kompetitif dan adil sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan baik.
5. Kepatuhan dan pengelolaan risiko: Manajemen SDM bertanggung jawab untuk memastikan bahwa perusahaan mematuhi peraturan dan undang-undang yang berlaku terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia. Mereka juga harus memperhatikan dan mengelola risiko yang terkait dengan kebijakan dan prosedur SDM seperti diskriminasi atau tuntutan hukum.

Untuk memenuhi tuntutan pasar dan menghadapi tantangan bisnis yang semakin kompleks manajemen SDM harus beradaptasi dan berinovasi dalam mengembangkan strategi SDM yang tepat untuk perusahaan. oleh karena itu, peran manajemen SDM sangat krusial dalam menjaga keberlangsungan dan keberhasilan perusahaan di masa depan.

Menurut Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie (2018:15) menyatakan bahwa:

> "Manajamen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien".

Menurut Masram dan Mu'ah (2018:2) menyatakan bahwa:

> "Manajamen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan agar dapat mencapai tujuan yang ditetapkan secara efektif dan efisien".

Menurut Gary Dessler (2018:4) menyatakan bahwa:

> "Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai proses mempermudah, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenagar kerja, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal hal yang berhubungan dengan keadilan".

Dari ketiga pendapat para ahli diatas, dapat dikatakan sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehungga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa fungsi. Menurut Hasibuan (2018:21) fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning)* adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kekaryawanan.
2. 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 *(Actuating)* adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan mau bekerja efektif dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
4. Pengendalian *(Controlling)* adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

2.1.2.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2018:14) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kekaryawanan yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, ob reqruitment* dan *job evaluation.*
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan kerja karyawan berdasarkan asas *the right man in the place and the right man in the right job.*
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa

yang akan datang.

5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangannya.
6. Memonitor dengan cermat Undang-Undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penilaian kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangon nya.

Diperlukan pengawasan terhadap tenaga kerja yang produktif dan berkembang agar seluruh karyawan mampu melakukan pekerjaan secara efektif. Untuk mencapai hal tersebut karyawan harus dianggap sebagai asset.

2.1.2 Motivasi Kerja

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu atau untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi dapat berasal dari faktor internal seperti keinginan untuk meraih kesuksesan atau pencapaian pribadi atau dari faktor eksternal seperti penghargaan atau pujian dari orang lain.

Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan atau kekuatan yang mempengaruhi perilaku seseorang, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang seperti tujuan yang diinginkan, keyakikan diri, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman masa lalu dan lingkungan di sekitarnya. Motivasi dapat dianggap sebagai faktor penting dalam keberhasilan individu dalam mencapai

tujuan mereka.

Menurut Winardi (2018:143) menyatakan bahwa:

> "Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai."

Menurut Wibowo (2018:123) menyatakan bahwa:

> "Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai potensi yang ada pada dirinya secara maksimal."

Menurut Malayu (2018:23) menyatakan bahwa:

> "motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dan memberikan semua kemampuan atau potensi yang dimiliki secara maksimal untuk mewujudkan tujuan perusahaan".

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang berasal atau timbul dari diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan guna mencapai tujuannya dengan megeluarkan seluruh potensi yang dimilikinya.

2.1.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja tidak terlepas dan tidak dapat dipisahkan dengan pencapaian produktivitas yang baik, oleh karena itu pemimpin di suatu perusahaan maupun organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motvasi kerja karyawannya.

Menurut Sutrisno (2018:116) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor Internal: keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk

memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor Eksternal: lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggungjawab, peraturan yang fleksibel.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Windardi (2018:5) meotivasi kerja dibagi menjadi 2 yakni motivasi bersifat positif dan motivasi bersifat negatif.

1. Motivasi yang bersifat positif

   Motivasi yang mengurangi rasa cemas, dimana orang ditawari sesuai yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian dan kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan.

2. Motivasi yang bersifat negatif

   Menggunakan ancanaman (teguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan sebagainya) andai kata kinerja orang yang bersangkutan dibawah standar.

Menurut Malayu (2018:135) ada 2 jenis motivasi kerja yaitu motivasi positif dan motivasi negatif:

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

   Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada merka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negative maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negative ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena merka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Menurut Malayu (2018:146) dalam motivasi kerja terdapat beberapa tujuan dan manfaat diantaranya: Meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan peusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, meningkatkan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan parsitipasi karyawan, mempertinggi rasa tanggungjawab terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan dari uraian diatas tujuan dari motivasi adalah menggerakan dan mengarahkan potensi tenaga kerja dan perusahaan agar mau berhasil dan serta tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik keinginan dari perusahaan maupun dari karyawan itu sendiri.

2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2018:162) dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi: Target kerja, Kualitas kerja, Tanggung jawab,

Resiko.

2. Kebutuhan memperluas pergaulan: Komunikasi, persahabatan.
3. Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan: Pemimpin, keteladanan.

Menurut Abraham Maslow (2018:101) dimensi dan indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis

   Kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seksual.

2. Kebutuhan rasa aman

   Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

3. Kebutuhan penghargaan

   Kebutuhan diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan akan harga diri

   Kebutuhan untuk dihormati.

5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri

   Kebutuhan menggunakan kemampuan, skill dan potensi.

Dapat ditarik kesimpulan, peneliti berpendapat bahwa motivasi kerja adalah suatu keahlian dimana keahlian tersebut adalah keahlian yang dapat menggerakan, mengarahkan dan mengendalikan individu maupun kelompok untuk melakukan tindakan akan sesuatu yang diinginkan dimana dalam mencapai tujuan tersebut terdapat sasaran yang sudah diterapkan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Pada saat ini lingkungan kerja dapat di desain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya.

Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tentram, bersih, tidak bising dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja maka karyawan tersebut akan nyaman di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja karyawan juga tinggi. lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan suasana kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempuntai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat aman dan

nyaman. Penentu dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan serta menurunkan semangat kerja.

Menurut Sedarmayanti (2018:46) menyatakan bahwa:

> "lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada disekitar karyawan dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik".

Menurut Afandi (2018:66) menyatakan bahwa:

> "lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja".

Menurut Surajiyo (2018:51) menyatakan bahwa:

> "lingkungan kerja adalah segala sesuai yang ada di sekitar para karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan".

Berdasarkan beberapa defisini dari para ahli diatas, bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada baik fisik maupun non fisik di sekitar karyawan pada saat bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2.1.3.1 Jenis- Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Suwanto dan Priansa (2018:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis

1. Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan meliputi:

a. Rencana ruang kerja meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
b. Rancangan pekerjaan meliputi peratalan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi hasil kerja.
c. Kondisi lingkungan kerja penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. sirkulasi udara, suhu udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
d. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy* dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disitu adalah sebagai keleluasaan pribadi terdapat hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:
   a. Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.

b. Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
c. Frustasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustasi bagi karyawan.
d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang dalam bekerja misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi dan pergantian pemimpin perusahaan.
e. Perselisihan antar pribadi dan kelompok. Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya keokompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja diantaranya persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018:46) jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi 2 kategori yaitu:

a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan maka langkah pertama adalah mempelajari manusia baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi di perusahaan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja. lingkungan kerja non fisik ini juga meruakan kelompk lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Berdasarkan uraian diatas yang dikemukakan Sedarmayanti bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis bagian diantaranya yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

2.1.3.2 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehinggan dicapai suatu hasil yang optimal apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan yang lebih banyak tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini dimensi yang diuraikan menurut Sedarmayanti (2018:46) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik diantaranya adalah:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Kelembapan di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Suara bising
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau-bauan di tempat kerja
8. Pengguaan warna
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja

11. Keamanan kerja

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup untuk mengerjakan sesuatu pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Sudaryo (2018:205) menyatakan bahwa:

> "kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi"

Menurut Arifin (2018:120) menyatakan bahwa:

> "kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan sseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan berbagai kemungkinan seperti standari hasil kera, target atau sasaran yang ditetapkan perusahaan".

Menurut Mangkunegara (2018:9) menyatakan bahwa:

> "Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Berdasarkan definisi kinerja dari para peneliti diatas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

2.1.4.1 Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja

Menurut Mangkunegara (2018:24) dalam rangka peningkatan kinerja paling tidak terdapat dua langkah yang harus dilakukan sebagai berikut:

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu:
    a. Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus menerus mengenai fungsi bisnis
    b. Mengidentifikasi masalah melalui karyawan
    c. Memperlihatkan masalah yang ada
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan untuk memperbaiki keadaan ini diperlukan berbagai informasi antara lain:
    a. Mengidentifikasi masalah secepat mungkin
    b. Menemukan tingkat keseriusan dengan mempertimbangkan harga yang harus dibayar apabila tidak ada kegiatan dan harga yang harus dibayar bila ada campur tangan dan penghematan yang diperoleh apabila penutupan kekurangan kerja.
    c. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri
    d. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi kekurangan tersebut.
    e. Melakukan rencana tindakan tersebut.
    f. Melakukan evaluasi apakah masalah teresbut sudah teratasi atau belum

g. Memulai dari awal bila perlu.

2.1.4.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi dan indikator kinerja merupakan suatu ukuran yang ditunjukan sejauh mana seseorang karyawan dapat bekerja dengan baik dan optimal. Menurut Sudaryo (2018:207) menyatakan bahwa terdapat 5 dimensi mengenai kinerja karyawan antara lain:

1. Kualitas kerja, bagi perusahaan penyediaan produk-produk yang berkualitas merupakan suatu tuntutan agar organisasi dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan.
2. Kuantitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Waktu kerja, kemampuan perusahaan untuk menciptakan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seseorang karyawan dalam menyelesaikan suatu produk atau jasa yang menjadi tanggungjawabnya.
4. Kehadiran, yaitu tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.
5. Kerjasama, yaitu tuntutan bagi keberhasilan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Adanya kerjasama yang baik akan memberikan kepercayaan pada berbagai pihak yang berkepentingan baik secara langsung maupun tidak langsung. 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.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satu varaiebel penelitian dengan variabel penelitian yang lainnya. selain itu, penelitian terdahulu dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan serta dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan kemudian dapat diajukan sebagai hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini.

Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan yang dapat dari jurnal dan internet sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Erick Martinus (2018) "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Devina Surabaya". (Jurnal ilmu dan riset manajemen Vol 5, No, 1, januari 2018	Hasil menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, motivasi kerja terdapat kinerja karyawan pada Karyawan	Variabel bebas yang digunakan adalah kompensasi dan motivasi kerja. Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan	Objek dan waktu penelitian

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2	Citra Dhistia Murti (2021) Pengaruh Motivasi Kerja, Self Efficacy dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Unilever Indonesia Tbk Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia Vol 5 No 2. 197-207. 2021	Hasil menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja, Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Badan	Variabel bebas yang digunakan adalah motivasi Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan	Objek dan waktu penelitian Terdapat variabel internal locus of control
3	Dhiya Ulha (2021) Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Diplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah Vol 4 No 1. 2021	Hasil menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel bebas yang digunakan adalah motvasi kerja Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan	Objek dan waktu penelitian Terdapat variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja
4	Chusnah dan Heni (2021) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SGI Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol 2 No 1. 2021	Hasil menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan	Variabel bebas yang digunakan adalah motivasi kerja Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan	Objek dan waktu penelitian Terdapat variabel disiplin kerja
5	Nunu Nurjaya (2021) Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terdahap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona Jurnal Ilmiah Nasional Vol 3 No 1. 2021	Hasil menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel bebas yang digunakan adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan	Objek dan waktu penelitian Terdapat variabel disiplin kerja
6	Lewis Chanderson (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sunrise Polybag Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan Vol 1 No 1. 2020	Hasil menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel bebas yang digunakan adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan	Objek dan waktu penelitian

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
7	Nanda Harry (2022) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Penamas Jurnal Akuntansi Barelang Vol 6 No 2 Tahun 2022	Hasil menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motvasi kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel bebas yang digunakan adalah motivasi kerja Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan	Objek dan waktu penelitian Terdapat variabel Disiplin Kerja
8	Pramudia (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Mayora Indah Tbk Manajemen Research Jurnal Vol 1 No 1 2022	Hasil menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel bebas yang digunakan adalah lingkungan kerja	Objek dan waktu penelitian Variabel terikat yang digunakan adalah motivasi kerja
9	Ni Putu dan I Wayan (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Tiara Indah Abadi. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mhasaraswati Denpasar Vol 3 No 2 2022	Hasil menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja, insentif dan reward terhadap motivasi kerja karyawan	Variabel bebas yang digunakan adalah lingkungan kerja	Objek dan waktu penelitian Variabel terikat yang digunakan adalah motivasi kerja
10	Heni dan Putut (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja dan *self efficacy* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Pupu Sriwidjaja Palembang Jurnal Polines Administrasi dan Bisnis Vol 20 No 1 2021	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan selft efficacy terhadap motivasi kerja	Variabel bebas yang digunakan adalah lingkungan kerja	Objek dan waktu penelitian Variabel terikat yang digunakan adalah motivasi kerja
11	Rahmad (2020) Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Abadi Helm. Jurnal Manajamen Vol 4 No 2. 2020	Hasil menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel bebas yang digunakan adalah lingkungan kerja Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan	Objek dan waktu penelitian Terdapat variabel stres kerja

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
12	Halimatusyadiyah (2018) Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nuansa Wisata Persada Jurnal Ilmudan Riset Manajemen Vol 7 No 7. 2018	Hasil menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel bebas yang digunakan adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan	Objek dan waktu penelitian Terdapat variabel beban kerja
13	Anggreany Hustia (2022) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti KEramik Alam Industri Tbk. Jurnal Ilmu Manajemen Vol 10 No 1 2020	Hasil menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel bebas yang digunakan adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan	Objek dan waktu penelitian Terdapat variabel dispilin kerja
14	Arifuddin (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disipin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Honda Motor Tangerang. Amsir Manajemen Jurnal Vol 3 No 1	Hasil menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel bebas yang digunakan adalah lingkungan kerja Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan	Objek dan waktu penelitian Terdapat variabel disiplin kerja
15	Fajar Budi (2019) Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adikarya Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol 1 No 14	Hasil menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motvasi kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel bebas yang digunakan adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan	Objek dan waktu penelitian Terdapat variabel stres kerja
16	Zahra Idress, Xia Xinpling, Khuram Shafi, Liu Hual, Amna Nazeer (2018) *Effect of salary, training and motivation on job performance of employes (American Journal of Business, Economics and Management.* Jurnal Internasional 2018	Gaji, pelatihan dan motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel bebas yangdigunakan salah satunya Motivasi	Objek dan tempat penelitian yang berbeda

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
17	Aprlynn Clarissa Simatupang dan Putu Saroyeni P (2018) "*The Effect of Discipline Motivation and Commitment to Employee Performance at the General Administration Bureau of rectorate of Cendrawasih University (IOSR)".* *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*	Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	Variabel bebas yang digunakan sama yaitu motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	Objek dan tempat penelitian yang berbeda.
18	MT Lesmana, FA Damanik (2022) *The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance* *Internasional journal of economics, social science, entrepreneurship and technology* Vol 1 No 1	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel bebas yang digunakan sama (lingkungan kerja dan motivasi kerja) terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel Dsisiplin kerja, objek dan tempat penelitian yang berbeda
19	Y Badrianto, M Ekhsan (2019) *The effect of work environment and motivation on employee performance of pt. Hasta multi sejahtera cikarang* *Journal of Research in Business, Economics and Education* Vol 1 No 1	Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel bebas yang digunakan sama yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Objek dan tempat penelitian yang berbeda
20	T Andrianto, JP Siringoringo (2020) *The influence of work environment and motivation on employee Performance in Wood Factory* *International Journal of Economics Business and Accounting Research (IJEBAR)* Vol 4 No 01	Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel bebas yang digunakan sama yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Objek dan tempat penelitian yang berbeda

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
21	F Salim, Y Ernanda (2023) *Effect of work discipline, work environment and work motivation on employee performance at PT. Autostar Mandiri Technotama* *Journal of Management Science* Vol 6 No 1	Terdapat pengaruh yang signifikan antara disipin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel bebas yang sama yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel bebas (disiplin kerja) Objek dan tempat penelitian yang berbeda
22	M Maswani, EP Utami, N Nofiar (2021) *Analysis of the effect of work discipline, work environment, and work motivation on employee performance at pt. Bayutama teknik* *Dinasti International Journal of Economics, Finance and Accounting* Vol 1 No 6	Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel bebas yang sama yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel bebas (disiplin kerja) Objek dan tempat penelitian yang berbeda
23	R Laraswati, S Oktafien (2020) *The Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance of PT. Bivouac Outdoor Equipment Bandung* *Technium Social, science Journal* Vol 14	Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel bebas yang sama yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Objek dan tempat penelitian yang berbeda
24	WJ Turnip (2020) *Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance of PT. XYZ* *Enrichment: Journal of Management,* Vol 10 No 2	Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel bebas yang sama yaitu motivasi kerja dan lingkungan	Objek dan tempat penelitian tang berbeda

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
25	A Pallawagau (2021) *The Impact of organizational culture, and work motivation on employee performance through employee job satisfaction PT. Kasmar Tiar Raya* *International Journal of Economics, Management, Business, and Social Science (IJEMBIS)* Vol 1 No 1	Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel bebas yang sama yaitu motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel bebas yang berbeda yaitu budaya organisasi. Objek penelitian yang berbeda

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

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-arah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara variabel penelitian. Kernagka pemikiran ini menghubungkan antara variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja karyawan dalam bekerja di suatu organisasi yang baik akan memberikan dampak positif baik diri individu maupun pihak organisasi. Sikap positif yang ditunjukan karyawan terhadap organisasi merupakan cerminan motivasi kerja pada diri karyawan tinggi. pengelola organisasi dalam konteks ini harus memberikan jalan terbaik dengan jalan lebih memperhatikan para karyawan

agar mereka dapat bekerja secara efektif. Motivasi kerja menjadi komponen yang sangat berperan dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai semangat, keinginan dan energi yang besar dalam diri individu untuk bekerja seoptimal mungkin. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampat positif bagi organisasi dan meningkatkan daya saing para karyawan. Hal tersebut selaras dengan pendapat Hustia (2020) bahwa motivasi kerja yang baik tentunya dapat membuat karyawan dengan senang dan tanpa tekanan melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta tanggungjawabnya mengenai pekerjaan yang diberikan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Syarah Amalia dan Mahendra Fikhri (2018), Youyoeng Rahsel (2019) dan Ismet Sulila (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan untuk membantu para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong organisasi agar lebih efektifitas dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut selaras dengan pendapat Musriha (2018) bahwa lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat.Keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Christabella P. Bushiri (2018), Maria Lusiana

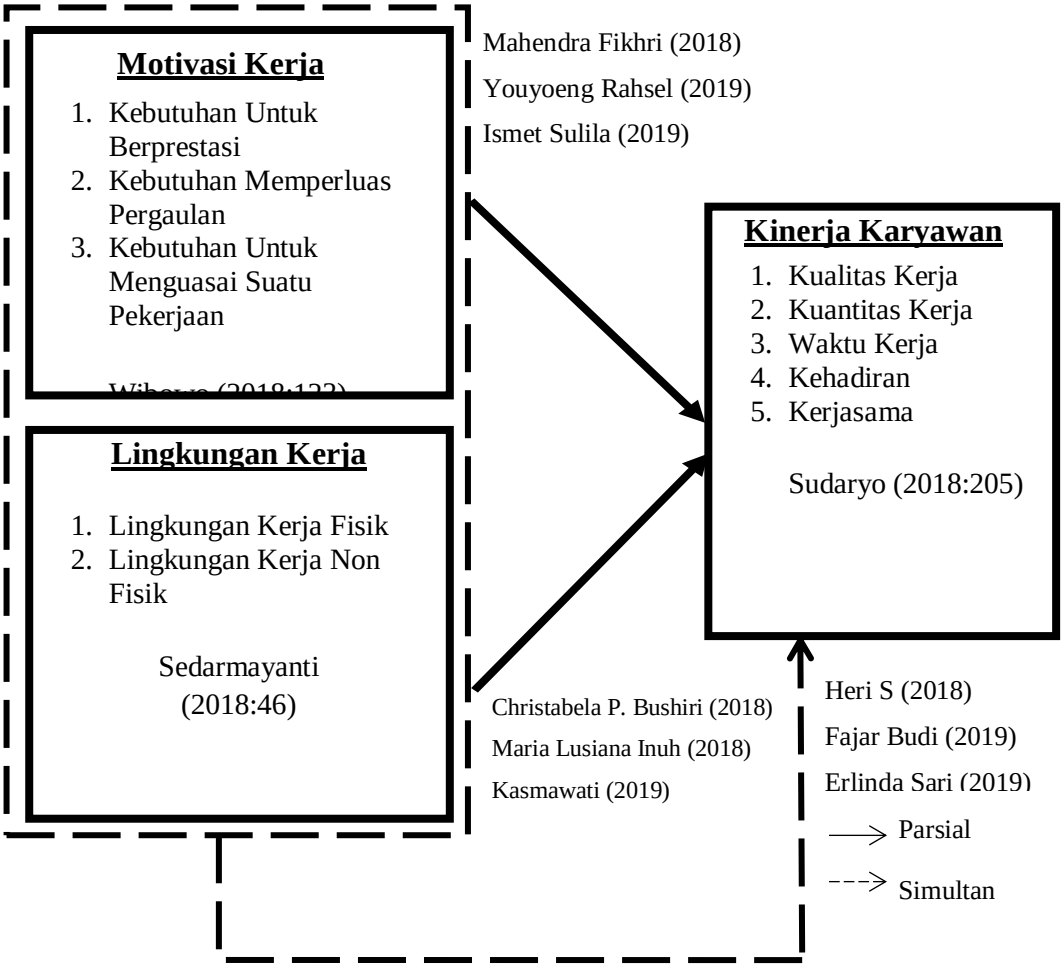
Inuh (2018) dan Kasmawati (2019) yang menatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan merupakan aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan dimanapun karena sumber daya manusia yang akan membawa perusahaan kepada tujuannya. Oleh karena itu, kemampuan perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja dan menjaga kondisi lingkungan kerja menjadi sangat penting bagi perusahaan untuk menjaga kinerja karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan dan target yang ingin dicapai perusahaan.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah peneliti uraikan sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh fajar budi (2019) yang menyatakan secara simultan bahwa motivasi kerja dan ligkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Heri Supriyanto (2017) yang menyatakan secara simultan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPP Radio RI Stasiun Malang. Terakhir menurut Erlinda Sari (2019) menyatakan secara simultan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Kwala Madu.

Selanjutnya peneliti akan sajikan mengenai paradigma penelitian yang menggambarkan hubungan antar variabel untuk penjelasan lebih lengkapnya pada sebagai berikut:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan yang akan diteliti sebagai jawaban sementara dari suatu masalah. Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis tersebut maka dajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis secara simultan

   Terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis secara parsial

   a. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

   b. Terdapat pengaruh lngkungan kerja terhadap kinerja karyawan.