

## **BAB II**

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

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan suatu peran penting dalam suatu perusahaan dalam setiap para karyawan. Menurut Darmadi (2020:242) menyebutkan bahwa lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah di tugaskan kepada setiap karyawan seperti pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Faktor lingkungan kerja harus mendapatkan perhatian lebih oleh pemimpin perusahaan. Hal ini karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar bagi perusahaan dalam setiap para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas. Menurut Sedarmayanti (2019:21) menyebutkan bahwa “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Secara garis besar, kondisi dan usaha lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang di katakana oleh Budiarti (2020:92) mengemukakan bahwa lingkungan kerja

dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Berdasarkan beberapa pendapat maka dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor fisik yang ada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan baik dalam menjalankan tugas-tugas maupun yang lainnya. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat berperan di dalamnya tentang bagaimana karyawan berperilaku saat bekerja.

#### **2.1.1.1 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja**

Menurut Robbins (2020:34) dalam Kholilah (2021:3), lingkungan kerja merupakan faktor-faktor penyebab keadaan kerja pegawai yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, di antaranya sebagai berikut :

1. Suhu ruangan kerja yang di mana terdapat perbedaan individual yang besar. Memaksimalkan produktivitas adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan di mana suhu di atur sehingga berada di antara rentang kerja yang dapat di terima setiap individu.
2. Kebisingan lingkungan kerja, bukti tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan dapat di ramalkan tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat di ramalkan memberikan pengaruh negatif dan gangguan konsentrasi pegawai.
3. Penerangan ruangan kerja, bekerja dengan ruang yang gelap akan menyebabkan ketegangan mata. Intensitas cahaya yang bagus tentu akan membantu pegawai dalam melakukan aktivitas kerjanya.

Mutu udara, fakta yang tidak bisa di abaikan jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan karyawan. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, dan depresi.

#### **2.1.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Adapun tempat kerja berdasarkan kepada jenis-jenis lingkungan kerja yakni memiliki 2 jenis, yakni sebagai berikut :

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

Lingkungan kerja fisik menurut Budiyanto dan Kartini (2019:45) adalah lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kualitas karyawan baik secara langsung dan secara tidak langsung. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan.

##### **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan atau *leader* maupun dengan rekan kerja. Menurut Sihombing (2019:34) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang timbul dalam hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja atau hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja ini merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa di abaikan.

### **2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sadarmayanti (2019:22) mengemukakan indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja no fisik sebagai berikut :

1. Suasana kerja

Bagaimana tingkat kenyamanan karyawan dalam lingkungan kerjanya serta bagaimana tingkat kerjasama antar rekan kerja.

2. Fasilitas kerja

Peralatan kerja menunjang produksi yang berfungsi dengan baik, kondisi fasilitas yang masih layak di gunakan.

3. Keselamatan kerja

Tingkat resiko dalam tugas pekerjaan yang di berikan, tersedianya fasilitas penunjang keselamatan kerja.

### **2.1.1.4 Manfaat Lingkungan Kerja**

Manfaat lingkungan kerja yang baik dan tepat akan menciptakan gairah kerja yang baik dan benar sehingga produktivitas dan Kinerja karyawan meningkat yang telah di kemukakan oleh Ishak dan Tanjung (2019:26). Adapun mendapatkan itu di peroleh sejak kolaborasi dengan lingkungan kerja yang baik akan terselesaikan dengan tepat dan sesuai standar yang benar dalam skala waktu yang di tentukan yang akan menghasilkan kinerja yang baik.

### 2.1.2 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin yakni *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Dalam motivasi dalam manajemen perusahaan di tujukan pada sumber daya manusia pada umumnya. Hasibuan (2019:136) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Dalam motivasi kerja menurut Suwanto (2020:161) juga motivasi di artikan tentang seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas, dan jangka waktu tertentu. Motivasi juga dapat bersumber dari dalam diri seseorang tersebut yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat kegiatan yang di laksanakannya. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang di kemukakan oleh Hafidzi (2019:52).

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja para karyawan agar mampu bekerja keras dalam mencapai pekerjaannya sehingga dapat memberikan semua kapasitas dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Namun menurut Satrianegara (2019:109) bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang pekerja untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering di artikan sebagai faktor pendorong

perilaku seseorang pekerja. Setiap aktivitas yang di lakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Berdasarkan di atas dapat kita simpulkan bahwa pimpinan perusahaan atau *leader* harus mengetahui apa yang harus di penuhi oleh karyawannya sehingga akan mendapatkan dorongan bagi karyawan dalam suatu pekerjaannya. Dalam pemberian motivasi pada setiap karyawan mempunyai kesamaan tujuan yang baik untuk merangsang dan mendorong setiap para karyawan agar lebih efektif dalam pekerjaan, efisiensi, dan ketepatan dalam bekerja.

#### **2.1.2.1 Faktor-Faktor Motivasi Kerja**

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dalam suatu perusahaan sebagaimana di kemukakan oleh Edy Sutrisno (2019:116) yakni :

1. Faktor internal, dapat mempengaruhi motivasi pada seseorang yakni sebagai berikut :

1) Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan pada setiap manusia yang hidup. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap dengan penghasilan yang tidak memadai, serta kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaannya. Seperti contoh, keinginan untuk

memiliki sebuah sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tersebut.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang yang bekerja di sebabkan adanya keinginan untuk di akui, di hormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, maka orang tersebut akan berusaha keras.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Bila kita terperinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan tersebut meliputi hal-hal adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan bekerja sama, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta perusahaan tempat bekerja di hargai oleh masyarakat.

5) Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Walaupun kadar kemampuan kerja yang di miliki setiap orang berbeda-beda akan tetapi pada dasarnya hal-hal umum harus terpenuhi untuk mendapatkan kepuasan kerja bagi para karyawan tersebut. Karyawan akan merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat hak ekonomi, variasi dalam melakukan pekerjaan, kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran, serta kesempatan dalam memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah di lakukan.

2. Faktor eksternal, dalam peranannya dalam motivasi kerja adalah yakni sebagai berikut :

1) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi adalah sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Adapun kompensasi yang baik akan berpengaruh terhadap motivasi pada setiap karyawan di setiap perusahaan ataupun sebaliknya.

2) Supervisi yang baik.

Dalam kaitannya, fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, dan membimbing kerja setiap karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan. Bilamana dalam suatu supervise yang dekat dengan setiap karyawan dengan menguasai lika-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat begitu juga sebaliknya.

3) Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap karyawan bekerja hingga penuh pada suatu perusahaan tersebut. Hal ini akan dapat terwujud jika pada setiap perusahaan dapat memberikan jaminan karir, jabatan, pangkat, maupun kesehatan dalam lingkup setiap karyawan.

4) Status dan tanggung jawab.

Pada status dan tanggung jawab merupakan dambaan pada setiap karyawan dalam bekerja. Bukan hanya mengharapkan kompensasi,



tetapi pada satu masa, setiap karyawan berharap memiliki kesempatan menduduki jabatan dalam setiap perusahaan.

5) Peraturan yang fleksibel.

Bagi setiap perusahaan, pada aturannya sudah di tetapkan dalam sistem dan prosedur masing-masing perusahaan yang harus di patuhi oleh setiap karyawan tersebut. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

### **2.1.2.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja**

Menurut Febrianti (2019:57) terdapat 3 jenis-jenis motivasi kerja yang mampu di telaah sebagai berikut :

1. Pendorong utama, yakni pendorong yang dapat di nilai dengan uang.
2. Semi pendorong utama. mengacu pada kondisi di mana seorang individu memiliki beberapa dorongan atau faktor yang mempengaruhi motivasinya untuk bekerja, tetapi satu faktor dominan tidak mendominasi sepenuhnya. Dalam konteks ini, motivasi kerja tidak sepenuhnya didorong oleh satu faktor tunggal, tetapi oleh kombinasi dari beberapa faktor yang berbeda. Beberapa jenis motivasi kerja semi pendorong utama antara lain:

1) Motivasi Instrinsik dan Ekstrinsik:

Individu mungkin memiliki dorongan baik dari dalam (intrinsik), seperti kepuasan pribadi, rasa pencapaian, atau minat dalam pekerjaan itu sendiri, maupun dari luar (ekstrinsik), seperti imbalan finansial, pengakuan, atau penghargaan eksternal. Dalam motivasi semi

pendorong utama, kedua jenis motivasi ini dapat saling melengkapi dan saling mempengaruhi.

## 2) Keseimbangan Antara Karier dan Kehidupan Pribadi

Beberapa individu mungkin memiliki motivasi yang seimbang antara karier dan kehidupan pribadi. Mereka mungkin merasa termotivasi untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan mereka, tetapi juga memiliki dorongan yang kuat untuk menjaga keseimbangan dengan kehidupan pribadi, seperti waktu bersama keluarga atau mengejar minat dan hobi di luar pekerjaan.

## 3. Pendorong sekunder, yakni pendorong yang tidak dapat di nilai dengan uang, seperti :

- 1) Penempatan yang tepat.
- 2) Latihan sistematis.
- 3) Promosi objek.
- 4) Pekerjaan terjamin.
- 5) Keikutsertaan wakil karyawan dalam pengambilan keputusan.
- 6) Kondisi pekerjaan yang menyenangkan.
- 7) Pemberian informasi perusahaan.
- 8) Fasilitas rekreasi.
- 9) Penjagaan kesehatan.

### **2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja**

Adapun indikator yang dapat memotivasi kerja dalam suatu perusahaan menurut Hasibuan (2016:92) dalam Hartanto W (2019:2), yakni sebagai berikut :

1. **Kebutuhan Sosial**

Tujuan untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok.

2. **Kebutuhan Keamanan**

Dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para karyawan tidak khawatir saat bekerja yang menimbulkan rasa semangat untuk bekerja

3. **Kebutuhan Penghargaan**

Dengan adanya karyawan yang di hargai dengan memberikan daya yakni memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pelatihan dan meningkatkan kemampuan dan keahlian dari tingkat ke tingkat lainnya.

Dalam suatu perusahaan, para karyawan harus mempunyai indikator-indikator seperti di atas karena pada dasarnya ini adalah awal dari para karyawan untuk memiliki keterampilan dan kemampuan yang baik dan benar dalam suatu perusahaan yang secara garis besar akan terciptanya peningkatan mutu dan kualitas sumber daya manusia yang kompeten dan berprestasi di dalam suatu perusahaan tersebut.

#### **2.1.2.4 Manfaat Motivasi Kerja**

Manfaat motivasi yang utama menurut Malayu (2018:133) antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### **2.1.3 Pengertian Kinerja**

Seiring berkembangnya perusahaan, semakin meningkatnya tenaga kerja atau karyawan dalam menunjang keberlangsungannya operasi di suatu perusahaan. Produktivitas produk menghasilkan produk, maka hal tersebut berkaitan dari permasalahan kinerja. Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya yang di berikan oleh suatu perusahaan yang langsung di berikan oleh pimpinan / *leader* perusahaan tersebut.

Kasmir (2019:184) mengemukakan bahwa kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang di berikan selama periode tertentu. Afandi (2021:83-84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang di harapkan.

Peningkatan kinerja dalam suatu perusahaan merupakan hal yang di inginkan baik dari pihak perusahaan maupun setiap karyawan, dan di sisi lain juga mendapatkan promosi jabatan atau status serta untuk melatih pengembangan diri agar setiap karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan yang meningkat dari suatu perusahaan tersebut.

Jadi, kinerja merupakan cara yang di gunakan untuk memajukan kemampuan pada setiap karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan pekerjaannya yang telah di tentukan oleh suatu perusahaan.

#### **2.1.3.1 Faktor-Faktor Kinerja**

Faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam suatu perusahaan di lakukan pengkajian terhadap kinerja setiap karyawan baik secara fisik dan non fisik karena pada dasarnya ini adalah faktor yang mempengaruhi dari setiap kondisi karyawannya. Adapun menurut Afandi (2021:86-87) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Kemampuan.
2. Kepribadian.
3. Minat kerja.
4. Kejelasan.
5. Penerimaan seseorang pekerja.
6. Tingkat motivasi pekerja.
7. Kompetensi.
8. Fasilitas kerja.
9. Budaya kerja.

10. Kepemimpinan.

11. Disiplin kerja.

Oleh karena itu, seorang pemimpin / *leader* harus dapat mengetahui kebutuhan-kebutuhan yang di perlukan dalam setiap karyawan agar meningkatkan kinerja pada karyawan tersebut sehingga memicu peningkatan dalam suatu perusahaan dan tercapainya tujuan yang telah di tentukan dalam perusahaan tersebut.

### **2.1.3.2 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik orang dalam melakukan pekerjaan yang di tugaskan atau di berikan. Menurut Kasmir (2016:22) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang di lakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu.

Proses penilaian kinerja sebagai berikut :

1. Menyusun rencana kerja

Perencanaan kerja biasanya terkait dengan sasaran tahunan perusahaan dengan membandingkan rencana yang ada. Rencana kerja merupakan tahap dalam menyepakati sasaran kerja yang harus di capai dalam periode tertentu.

2. Pelaksanaan

Pelaksanaan adalah implementasi dari rencana kerja dan di kerjakan dengan sebaik-baiknya oleh karyawan sesuai dengan pedoman yang telah di tetapkan.

### 3. Pembinaan

Pembinaan dilakukan untuk memantau pencapaian sasaran kerja selama periode penilaian. Biasanya pembinaan dilakukan oleh atasan karyawan jika karyawan belum atau tidak mencapai target yang telah ditetapkan.

### 4. Pengawasan dan peninjauan

Hal ini merupakan realisasi dari rencana kerja untuk mengetahui kemampuan kerja karyawan juga digunakan untuk penelitian selanjutnya serta untuk ditindaklanjuti.

### 5. Pengendalian

Kegiatan pengendalian dilakukan ketika terjadi penyimpangan atas pelaksanaan tugas yang diberikan. Pengendalian ini agar dalam pengendalian tugas karyawan diharapkan tidak keluar dari rel yang telah ditetapkan sebagaimana mestinya.

Untuk mengukur kinerja dari setiap karyawan menurut Kasmir (2019:208-209) yakni kualitas atau mutu yaitu pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas atau mutu pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu.

#### **2.1.3.3 Indikator Kinerja**

Adapun menurut Yulianto (2018:206) dalam Sonya Dita Pratiwi (2022:4), indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut :

#### 1. Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang di nyatakan, di lihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.

3. Kuantitas

Merupakan jumlah yang di hasilkan di nyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.

Hal ini bertujuan untuk mengukur dan melihat seberapa besar kinerja yang di miliki pada setiap karyawan agar tercapainya keberlangsungan dari suatu perusahaan. Perusahaan akan memberikan indikasi kepada setiap karyawannya dengan spesifikasi dari kinerja karyawan tersebut.



## 2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nomor	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	(Dolly V.P Sitanggang, 2021) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. FIF Pos Negara	X1 (Lingkungan Kerja) X2 (Motivasi) Y (Kinerja Karyawan)	-	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	Bisma: Jurnal Manajemen, Volume 8, No. 1 (Bulan April Tahun 2022):2476-8782.
2	(Abner Naa, 2018) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat.	X1 (Lingkungan Kerja) X2 (Motivasi Kerja) Y (Kinerja Pegawai)	X3 (Pelatihan)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.	Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintah Daerah, Volume 10, Edisi 1 (Juni 2018).
3	(Asri Winanti Madyoningrum, 2022) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1 (Motivasi Kerja) X2 (Lingkungan Kerja) Y (Kinerja Karyawan)	X3 (Disiplin Kerja)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen, Volume 12, Nomer 2 (2022)
4	(Dwi Astuti, 2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.	X1 (Lingkungan Kerja) X3 (Motivasi) Y (Kinerja Karyawan)	X2 (Gaji)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja, gaji, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Kajian Administrasi dan Sosial Terapan, Volume 1, No. 2 (Desember 2022).

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
5	(Fahmi Zaifaza, 2020) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kantor Cabang Utama Kediri.	X1 (Lingkungan Kerja) X2 (Motivasi Kerja) Y (Kinerja Karyawan)	X3 (Kepuasan Kerja)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	Program Studi Manajemen, Volume 0, No. 2 (November 2020).
6	(Astrid Suryaningpuri, 2019) Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen HRD dan GA PT. Kayu Lapis Indonesia.	X2 (Lingkungan Kerja) Y (Kinerja Karyawan)	X1 (Kepuasan Kerja) X3 ( <i>Organizational Citizenship Behavior</i> )	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja, lingkungan kerja dan <i>organizational citizenship behavior</i> terhadap kinerja karyawan.	Program Studi Ekonomika dan Bisnis, Volume 0, No.3 (Juni 2019).
7	(Satria Teguh Santosa, Wahyu Hidayat, dan Sendhang Nurseto, 2020) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Perum Perhutani Industri Kayu Brumbung.	X1 (Lingkungan Kerja) X2 (Motivasi Kerja)	X3 (Upah) Y (Produktivitas Kerja)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pada lingkungan kerja, motivasi kerja, dan upah terhadap produktivitas kerja.	Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Volume 0, No.3 (September 2020).
8	(Febry Erfin Ardianti, dan Nurul Qomariah, 2018) Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama.	X1 (Motivasi Kerja) X3 (Lingkungan Kerja)	X2 (Kompensasi) Y (Kepuasan Kerja Karyawan)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.	Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia, Volume 8, No.1 (Juni 2018).

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
9	(Nurbaiti, Hadi Sunaryo, dan Ita Athia, 2020) Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mitra Jaya Company Kota Malang.	X2 (Lingkungan Kerja) X3 (Motivasi Kerja) Y (Kinerja Karyawan)	X1 (Disiplin Kerja)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif pada disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen, Volume 0, No.1 (Mei 2020).
10	(Desi Purnama Sari, 2018) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Sumber Daya Manusia Pada Kantor PTPN VI Kayu Aro Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi.	X1 (Motivasi) X2 (Lingkungan Kerja) Y (Kinerja Karyawan)	-	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di bagian sumber daya manusia.	Jurnal Residu, Volume 2, No. 9 (September 2018).
11	(Afriani Dwi Rahayu, 2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. Alas Petala Makmur.	X1 (Motivasi Kerja) X2 (Lingkungan Kerja)	X3 (Kepuasan Kerja) Y (Komitmen Karyawan)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan.	Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Volume 0, No. 1 (Agustus 2019).
12	(Indah Rahel Tenri Manik, Aldo Nanda Putra Pratama, dan Khomeiny Yunior, 2021) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan di PT. Sinar Andalas Proteksindo.	X1 (Lingkungan Kerja) X2 (Motivasi Kerja)	X3 (Komitmen Organisasional) Y (Kepuasan Kinerja Karyawan)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kinerja karyawan.	<i>Scientific Journal Of Reflection Economic, Accounting, Management and Business</i> , Volume 4, No. 3 (Juli 2021).

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
13	(Vivi Herlina, 2020) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VI Persero Kayu Aro.	X2 (Lingkungan Kerja) Y (Kinerja Karyawan)	X1 (Kompensas i)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Administrasi Nusantara, Volume 3, No. 1 (Juni 2020).
14	(Catur Setyaji, dan Tristiana Rijanti, 2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaykay Files Indonesia Semarang.	X1 (Lingkungan Kerja) Y (Kinerja Karyawan)	X2 (Disiplin Kerja) X3 (Kepuasan Kerja)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Mirai <i>Management</i> , Volume 7, No. 2 (Juli 2022).
15	(Abdul Rahim, Saiyid Syech, dan Muhammad Zahari, MS, 2019) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur.	X1 (Lingkungan Kerja) Y (Motivasi Kerja)	X2 (Kompetens i)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berpengaruh baik dan positif terhadap lingkungan kerja dan kompetensi terhadap motivasi kerja serta dampaknya.	Jurnal J-Mas, Volume 2, No.2 (Oktober 2019).
16	(Ririn Puji Astutik, 2019) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Malang, Jawa Timur.	X1 (Lingkungan Kerja) X2 Motivasi Kerja (Y) Kepuasan Kinerja Karyawan	-	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan pada lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan.	<i>Management and Business Review Journal</i> , Volume 1, No. 2 (Oktober 2019).

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam suatu perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki kinerja baik secara professional dan melaksanakan tugas-tugas dengan baik. Karyawan merupakan bagian dari ujung tombak perusahaan dalam mempengaruhi tercapainya tujuan dalam suatu perusahaan. Suatu perusahaan agar memiliki kualitas karyawan yang kinerja baik dan proposional, karyawan harus memiliki motivasi kerja dalam bekerja, lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Dengan hal tersebut tujuan perusahaan dapat terwujud dan terlaksana dengan baik.

Secara garis besar, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan baik tidak hanya menciptakan produktivitas yang tinggi, tetapi juga menumbuhkan kinerja karyawan yang baik dan efektif, karena karyawan merasa didukung dan dihargai oleh lingkungan kerja mereka.

Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja karyawan. Misalnya, ketika karyawan merasa tidak dihargai, tidak adanya kerja sama antar karyawan, atau suasana kerja yang kurang mendukung, dapat menyebabkan karyawan kehilangan motivasi untuk bekerja keras atau mencapai hasil yang baik, dengan hal ini dapat menyebabkan Penurunan kinerja

Menurut Nurul Amalia ( 2021 ) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada pada tempat kerja, baik itu bersifat fisik maupun non fisik, yang mempengaruhi motivasi kerja. Terpenuhinya lingkungan kerja yang baik akan membawa kinerja yang baik. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak baik akan berpengaruh pada motivasi kerja itu sendiri dan kinerja karyawan

Lingkungan kerja yang aman, suasana kerja yang nyaman serta adanya kerja sama antar karyawan, dan fasilitas yang memadai bagi produktivitas karyawan semua ini dapat meningkatkan motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun dalam mengukur lingkungan kerja, indikator lingkungan kerja ini Menurut sadarmayanti (2019:22) mengemukakan indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja no fisik sebagai berikut :

1. Suasana kerja

Bagaimana tingkat kenyamanan karyawan dalam lingkungan kerjanya serta bagaimana tingkat kerjasama antar rekan kerja.

2. Fasilitas kerja

Peralatan kerja menunjang produksi yang berfungsi dengan baik, kondisi fasilitas yang masih layak digunakan.

3. Keselamatan kerja

Tingkat resiko dalam tugas pekerjaan yang di berikan, tersedianya fasilitas penunjang keselamatan kerja.

Hal ini di dukung dengan penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh (Asri Winanti Madyoningrum, 2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain dari faktor lingkungan kerja, adapun motivasi kerja yang dapat mempengaruhi dalam aspek suatu perusahaan dalam kinerja karyawan. Pada dasarnya, motivasi kerja merupakan suatu peran penting yang di mana suatu perusahaan akan melihat pada setiap karyawan yang memiliki hubungan dengan membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku.

Menurut Hafidzi (2019:52) Motivasi juga merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dengan adanya motivasi yang tinggi pada karyawan dapat mempengaruhi lingkungan kerja misalnya pada fasilitas kerja yang dapat di optimalkan dengan baik, mendorong karyawan lain untuk bekerja lebih efektif dan bersemangat, dihargai oleh karyawan lain, hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Adapun indikator yang dapat memotivasi kerja dalam suatu perusahaan menurut Hasibuan (2016:92) dalam Hartanto W (2019:2), yakni sebagai berikut :

1. Kebutuhan Sosial

Tujuan untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok.

2. Kebutuhan Keamanan

Dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para karyawan tidak khawatir saat bekerja yang menimbulkan rasa semangat untuk bekerja.

3. Kebutuhan Penghargaan

Dengan adanya karyawan yang di hargai dengan memberikan daya yakni memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pelatihan dan meningkatkan kemampuan dan keahlian dari tingkat ke tingkat lainnya.

Pada penelitian sebelumnya yang di kemukakan oleh (Fahmi Zaifaza, 2020) bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penjelasan dan indikator-indikator Lingkungan kerja dan Motivasi kerja bahwa Lingkungan Kerja dan motivasi kerja terdapat hubungan timbal balik yang saling berkaitan satu sama lain, hal ini didukung dari hasil penelitian Nurul Amalia ( 2021) bahwa lingkungan kerja secara simultan dan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

Pada setiap karyawan dalam suatu perusahaan tentunya menginginkan hasil kerja yang maksimal dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Namun, tidak setiap karyawan dalam suatu perusahaan dapat mengerjakan hasil yang maksimal, hal ini di karenakan berbagai macam faktor dan situasi tertentu.

Kasmir (2019:184) mengemukakan bahwa kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang di berikan selama periode tertentu. Peningkatan kinerja dalam suatu perusahaan merupakan hal yang di inginkan baik dari pihak perusahaan maupun setiap karyawan, dan di sisi lain juga mendapatkan promosi jabatan atau status serta untuk melatih pengembangan diri agar setiap karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan yang meningkat dari suatu perusahaan tersebut.

Adapun menurut Yulianto (2018:206) dalam Sonya Dita Pratiwi (2022:4), indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut :



1. Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas produksi yang selesai pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia.

3. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan sesuai target ataupun waktu yang ditentukan perusahaan, jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang selesai.

Berdasarkan penelitian sebelumnya Ririn Puji Astutik (2019) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam ini terjadi peningkatan yang tinggi dalam lingkup lingkungan kerja dan motivasi yang baik dari setiap karyawan terhadap perusahaan.

Dengan ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan. Ketika lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik, maka kinerja karyawan akan baik yang dapat mempengaruhi produktivitas suatu perusahaan dan menjadi lebih produktif dari sebelumnya.

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat di kemukakan bahwa ada keterkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat di tarik hipotesis **“Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik CV MRJ PUTRA Kecamatan Bantarkalong Kabupaten Tasikmalaya”**