

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Sumber Daya Manusia merupakan kemampuan daya pikir, komunikasi, bertindak, dan bermoral yang dimiliki oleh manusia untuk melaksanakan suatu kegiatan (Sedarmayanti, 2017). Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan (Sedarmayanti, 2017).

Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia meliputi beberapa hal (Sedarmayanti, 2017), yaitu:

- a. Perencanaan sumber daya manusia, yaitu cara untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan.
- b. Penarikan sumber daya manusia, yaitu usaha dalam menyediakan sumber daya manusia baru untuk kebutuhan perusahaan dari dalam dan luar perusahaan.
- c. Mengadakan seleksi sumber daya manusia, yaitu langkah dalam memilih calon pegawai untuk memperoleh pegawai yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- d. Penempatan, yaitu proses dalam mencocokkan kualifikasi dengan persyaratan pekerjaan sekaligus memberi tugas kepada calon pegawai.

- e. Orientasi, yaitu proses terakhir dari pengadaan sumber daya manusia yang berisi kegiatan awal seperti pengenalan tentang kondisi maupun peraturan perusahaan.

Pada tinjauan pustaka ini akan dijelaskan berbagai teori dari pengertian mengenai motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dalam tinjauan pustaka ini pula akan dijelaskan uraian dukungan mengenai motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Secara umum, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan dan mencapai sesuatu. Dorongan tersebut menjadi penggerak utama bagi seseorang dalam melakukan sesuatu.

Motivasi merupakan suatu kondisi yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan aktivitas yang diawali dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri (Mangkunegara, 2017). Motivasi adalah pemberian daya gerak yang dapat melahirkan gairah kerja seseorang agar mereka ingin melakukan kerjasama, bekerja dengan efektif, juga terintegrasi atas upayanya dalam mencapai kesuksesan (Hasibuan, 2018).

Motivasi adalah keinginan yang timbul dalam diri seseorang atas dasar terinspirasi, mendapat semangat, dan terdorong untuk melakukan suatu aktivitas dengan perasaan senang, ikhlas, dan bersungguh-sungguh sehingga menghasilkan sesuatu yang baik dan berkualitas (Afandi P. , 2018).

Apabila tujuan tersebut berhasil dilakukan maka kebutuhan akan motivasi pun terpenuhi. Semakin tepat pemberian motivasi, produktivitas kinerja karyawan pun akan semakin tinggi yang tentunya akan berdampak baik terhadap perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang dapat mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Jenis-jenis Motivasi

Motivasi terbagi ke dalam beberapa bagian (Hasibuan, 2018), yaitu:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif merupakan salah satu bentuk dorongan yang bersifat positif. Contohnya seperti manajer yang memberi dorongan berupa penghargaan kepada karyawan yang telah berprestasi untuk perusahaannya.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif merupakan bentuk dorongan yang bersifat negatif. Contohnya seperti manajer yang memberi hukuman kepada karyawannya. Dalam hal ini, semangat kerja karyawan akan meningkat dikarenakan memiliki rasa takut untuk dihukum, namun jika dilakukan secara terus menerus akan berakibat kurang baik karena dapat meningkatkan ketidaknyamanan terhadap karyawan.

2.1.1.3 Teori Motivasi

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori motivasi Abraham Maslow menyatakan bahwa kebutuhan manusia berada dalam lima tingkat (Mangkunegara, 2017), yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan pokok manusia seperti makan, minum, tempat tinggal, dan bernafas. Kebutuhan fisiologis menempati kebutuhan yang paling rendah atau yang paling penting.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan manusia untuk merasa aman, dilindungi dari berbagai macam bahaya, ancaman, maupun bahaya lingkungan.
- c. Kebutuhan untuk memiliki, yaitu kebutuhan akan beberapa hal seperti kebutuhan pergaulan, berkelompok, interaksi, maupun mencintai dan dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihargai dan diakui.
- e. Kebutuhan akan kesadaran diri, yaitu kebutuhan untuk melakukan setiap kemampuan dan keterampilan yang kita miliki. Selain itu, kebutuhan akan kesadaran diri juga dapat berupa penyampaian pendapat dan kritik terhadap sesuatu.

2. Teori X dan Y Mc. Gregor

Teori X dan Y yang dikutip oleh Douglas McGregor yang menyatakan bahwa Douglas McGregor mengusulkan dua sisi yang berbeda mengenai manusia, yaitu satu sisi negatif yang disebut teori

X dan satu sisi positif yang disebut teori Y. Douglas McGregor menyimpulkan bahwa dua sisi sifat manusia tersebut terbagi berdasarkan asumsi tertentu yang dibentuk oleh perilaku manusia (Robbins & Judge, 2015). Asumsi tersebut, yaitu:

- a. Teori X atau negatif, yaitu teori yang berasumsi bahwa manusia pada dasarnya tidak menyukai bekerja, malas, dan tidak senang terhadap tanggung jawab sehingga manusia melakukan suatu pekerjaan secara terpaksa.
- b. Teori Y atau positif, yaitu teori yang berasumsi bahwa manusia pada dasarnya suka dengan bekerja, rajin, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Selain itu, manusia menganggap bekerja merupakan sesuatu yang bersifat alamiah seperti bermain dan beristirahat, maka dari itu manusia dapat belajar untuk menerima.

3. *ERG Theory (Existence, Relatedness, Growth Theory)*

Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth Theory*) yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer. Teori ini tidak terpaut begitu jauh dengan teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (Mangkunegara, 2017). Berikut merupakan teori ERG, yaitu:

- a. *Existence needs*, yaitu kebutuhan yang berkaitan dengan fisik dan eksistensi karyawan, seperti makan, minum, bernafas, tempat tinggal, dan pakaian.

- b. *Relatedness needs*, yaitu kebutuhan interpersonal yang merupakan kepuasan dalam interaksi dalam lingkungan kerja.
- c. *Growth needs*, yaitu kebutuhan untuk pertumbuhan karyawan yang berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan.

2.1.1.4 Faktor-faktor Motivasi

Faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua (Mangkunegara, 2017), yaitu:

1. Faktor Intrinsik

Faktor Instrinsik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang mendorong diri untuk melakukan suatu pekerjaan. Faktor intrinsik diantaranya yaitu:

a. Prestasi

Prestasi merupakan pencapaian yang diraih oleh seseorang setelah melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang dimiliki oleh seorang karyawan. Prestasi karyawan merupakan pencapaian yang diraih oleh seseorang ataupun sekelompok karyawan yang telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan definisi prestasi di atas mengartikan bahwa motivasi menunjang kebutuhan prestasi.

b. Pengakuan

Pengakuan merupakan keberadaan seseorang yang diakui keberadaannya. Pengakuan dapat berupa status maupun hasil kerja

yang dapat diakui dengan beberapa cara seperti pengakuan langsung di tempat maupun melalui surat dan hadiah.

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan pencapaian seorang karyawan yang telah menyelesaikan tugasnya sesuai dengan aturan dan instruksi yang diberikan perusahaan. Tanggung jawab setiap karyawan berbeda sesuai dengan jabatan yang diberikan perusahaan.

d. Pengembangan potensi individu

Pengembangan potensi individu merupakan peluang karyawan untuk mengembangkan potensinya seperti dengan kenaikan jabatan, promosi, dan sebagainya.

2. Faktor Ekstrinsik

Faktor ekstrinsik merupakan faktor yang timbul dari bagian luar karyawan yang tentunya dapat memotivasi karyawan. Faktor ekstrinsik diantaranya, yaitu:

a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan tempat karyawan bekerja baik dalam aspek fisik, psikologi, maupun aturan yang berlaku di perusahaan.

b. Supervisi

Supervisi merupakan bagian dari faktor ekstrinsik yang berfungsi untuk memberikan pengarahan dan menjadi pegangan untuk para karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat

dilaksanakan dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

c. Gaji

Gaji merupakan bentuk imbalan atas jasa yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Pemberian gaji dilakukan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimal maupun untuk kebutuhan hidup.

2.1.1.5 Dimensi dan Indikator Motivasi

Dimensi dan indikator teori motivasi McClelland (Mangkunegara, 2017), yaitu:

1. *Achievement*

Achievement atau kebutuhan berprestasi yaitu dorongan karyawan untuk unggul, berprestasi dan memiliki keinginan tinggi untuk sukses. Ciri-ciri karyawan yang memiliki *achievement* diantaranya siap dalam menerima resiko tinggi, keinginan mendapatkan umpan balik dan bertanggung jawab dalam setiap masalah. Adapun indikator *achievement* yaitu:

- Hasrat untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar
- Hasrat untuk mencapai kesuksesan

2. *Affiliation*

Affiliation atau kebutuhan afiliasi merupakan hasrat untuk berinteraksi dengan antar pribadi dengan ramah dan akrab. Kebutuhan afiliasi bermaksudkan keinginan untuk memiliki hubungan yang akrab

dengan pihak lain. McClelland menyatakan bahwa kebanyakan orang yang memiliki karakteristik tersebut dapat memengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja. Indikator dalam kebutuhan afiliasi yaitu:

- Jalinan kerjasama dengan orang lain
- Jalinan keakraban dan keramahan dengan orang lain
- Sikap kooperatif dan persahabatan dengan pihak lain

3. *Need of Power*

Need of power atau kebutuhan kekuasaan merupakan kebutuhan yang diperlukan seseorang untuk membuat oranglain berperilaku atau bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan memengaruhi orang lain. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan kekuasaan sangat berdampingan dengan kebutuhan seseorang untuk mencapai posisi kepemimpinan. Indikator kebutuhan kekuasaan yaitu:

- Hasrat untuk memengaruhi orang lain
- Hasrat dalam mendorong pencapaian prestasi
- Hasrat dalam mengajarkan atau *mentoring*

Adapun dimensi dan indikator motivasi menurut Abraham Maslow (Sutrisno, 2017), yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis yang merupakan kebutuhan pokok manusia. Indikatornya diantaranya makan, tempat tinggal, dan berpakaian.
2. Kebutuhan rasa aman yang merupakan kebutuhan manusia untuk merasa aman dan dilindungi dari bahaya. Indikatornya yaitu jaminan keamanan, jaminan kesehatan dan jaminan pensiun.

3. Kebutuhan untuk memiliki dan penerimaan yang merupakan kebutuhan akan berkelompok, bergaul, dan mencintai diri sendiri. Indikatornya yaitu hubungan baik dengan karyawan, bimbingan dari atasan, dan tidak ada diskriminasi.
4. Kebutuhan penghargaan dan status merupakan kebutuhan untuk dihargai dan diakui. Indikatornya yaitu keberadaan yang diakui, penghargaan, dan promosi.
5. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan untuk melakukan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Indikatornya yaitu kesempatan untuk berkembang dan pemenuhan diri.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi karyawan, lingkungan tempat seseorang bekerja, berbagai metode kerjanya, juga pengaturan kerja baik dalam bentuk perorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2017). Hal tersebut sejalan dengan pengertian lainnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada pada lingkungan karyawan yang dapat memengaruhi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan seperti penerangan, kelembaban, kebersihan, dan lain-lain (Afandi P. , 2018).

Lingkungan kerja merupakan kondisi, sarana, dan prasarana yang berada di sekitar lokasi kerja seperti kenyamanan ruangan dan hubungan dengan rekan kerja (Kasmir, 2016). Adapun lingkungan kerja yang

dimaksud antara lain yaitu jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, efektifnya komunikasi, juga fasilitas kerja yang baik (Mangkunegara, 2017).

Berdasarkan definisi lingkungan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada di sekitar lingkungan karyawan yang dapat memengaruhi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan seperti fasilitas, ruangan, maupun hubungan dengan sesama karyawan.

2.1.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada sebuah perusahaan merupakan sesuatu yang wajib diperhatikan demi kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan yang baik akan berdampak baik pula pada efektivitas perusahaan. Maka dari itu, untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik diperlukan aspek-aspek pembentuk lingkungan itu sendiri. Lingkungan kerja terdiri dari dua bagian (Sedarmayanti, 2017), yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan bentuk lingkungan yang dapat terlihat dan berada di sekitar tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap karyawan. Lingkungan kerja yang baik terbagi ke dalam dua kategori, yaitu:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti ruangan, alat dan perkakas, dan lain-lain.

b) Lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi karyawan, seperti kualitas udara, temperatur, kelembaban, dan lain-lain.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis baik antar bawahan maupun antara atasan dan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan yang berhubungan langsung dengan hubungan kerja (Sedarmayanti, 2017).

2.1.2.3 Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi lingkungan kerja fisik (Robbins & Judge, 2015), yaitu:

1. Suhu

Suhu disini bermaksud suatu variabel yang dapat memaksimalkan produktivitas karyawan yang bekerja di suatu lingkungan.

2. Mutu udara

Mutu udara sangat penting dan harus diperhatikan. Mutu udara yang terkontaminasi dapat menyebabkan berbagai penyakit seperti sakit kepala, kelelahan, dan depresi. Sehingga memungkinkan untuk menurunkan produktivitas kerja.

3. Kebisingan

Kebisingan pun merupakan salah satu faktor dalam lingkungan kerja. Suara yang tidak kondusif dapat mengganggu konsentrasi karyawan.

4. Penerangan

Bekerja dengan ruang yang gelap akan menimbulkan ketegangan terhadap mata. Penerangan yang cukup membuat produktivitas yang tinggi bagi karyawan.

2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (Hustia, 2020), yaitu:

1. Dimensi Lingkungan Kerja Fisik

a) Pencahayaan

Pencahayaan merupakan salah satu faktor terpenting karena dengan pencahayaan yang cukup akan meningkatkan fokus karyawan.

b) Sirkulasi ruang kerja

Sirkulasi ruang kerja yang kurang akan membuat karyawan merasa tidak nyaman dan tidak baik untuk kesehatan. Maka dari itu, sirkulasi ruang kerja perlu diperhatikan.

c) Tata letak ruang

Ruangan yang tidak tertata menyebabkan ruangan menjadi sempit dan tidak nyaman. Penataan ruang kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan bagi karyawan.

d) Fasilitas

Fasilitas yang mendukung kinerja karyawan akan sangat bermanfaat. Tersedianya fasilitas yang lengkap akan mendorong proses kelancaran bekerja.

e) Kebisingan

Dalam melakukan suatu pekerjaan, karyawan diperlukan konsentrasi yang baik. Apabila lingkungan sekitar tempat kerja tidak kondusif maka kinerja tidak akan efektif.

f) Dekorasi

Dekorasi yang terlalu ramai akan menurunkan fokus karyawan dalam bekerja. Selain itu, tata warna juga perlu diperhatikan demi menunjang kinerja yang efektif.

2. Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik

a) Hubungan dengan pemimpin

Hubungan antara pemimpin dan karyawan harus dijaga. Atasan dan bawahan harus saling menghargai agar timbul rasa hormat pada masing-masing individu.

b) Hubungan dengan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja disini bermaksud pada lingkungan kerja yang harmonis dan tinggi kekeluargaan. Lingkungan kerja yang baik memiliki lingkungan kerja yang harmonis dan tidak memiliki banyak konflik.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam sebuah perusahaan, kinerja menjadi salah satu faktor terpenting dalam kesuksesan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh karyawan dalam memberikan pencapaian hasil yang memenuhi kualitas dan kuantitas (Mangkunegara, 2017). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang di dalam perusahaan berdasarkan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan tanpa melanggar hukum dan etika (Afandi P. , 2018).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dalam periode tertentu (Kasmir, 2016). Bernadin dan Rusel menyatakan bahwa kinerja juga merupakan hasil kerja dari kemampuan dan keinginan karyawan yang didapatkan dari kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu (Priansa, 2018). Pengertian tersebut sejalan dengan pernyataan yang mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan sesuatu yang secara langsung karyawan kerjakan, dengan dipengaruhi oleh faktor-faktor baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2019).

Berdasarkan definisi dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari seorang karyawan untuk kontribusinya terhadap perusahaan dalam periode tertentu dengan tanggung jawab yang sudah diberikan.

2.1.3.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan (Kasmir, 2016), yaitu:

1. Kompetensi/kemampuan

Kompetensi atau kemampuan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang ketika mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan perusahaan. Semakin terampil kemampuan yang dimiliki seseorang, maka akan semakin cepat pula mereka menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan disini dimaksudkan untuk pengetahuan tentang pekerjaan. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang baik mengenai pekerjaannya maka pekerjaan yang diselesaikan pun akan semakin cepat dan bagus.

3. Rancangan kerja

Rancangan kerja dalam melakukan kinerja, sangat bermanfaat untuk memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Kepribadian

Karakter atau kepribadian yang dimiliki seseorang juga merupakan faktor untuk mendapatkan kinerja dengan hasil yang baik. Seseorang yang memiliki karakter yang baik, mereka akan melakukan pekerjaan mereka dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab. Sehingga hasil pekerjaannya pun memuaskan.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan. Jika seorang karyawan memiliki dorongan motivasi yang tinggi, maka kinerjanya pun akan baik. Sebaliknya, jika karyawan malas melakukan suatu pekerjaan, maka akan menghasilkan kinerja yang buruk.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin yang sudah diberi kepercayaan untuk mengatur, mengelola, dan bertanggung jawab penuh dalam sebuah pekerjaan terhadap bawahannya.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan sikap seorang pemimpin ketika diberi tanggung jawab untuk memimpin bawahannya.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang dilakukan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan. Dengan budaya organisasi yang baik, akan menghasilkan kinerja yang baik.

9. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang yang dirasakan oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Apabila karyawan merasa bahagia dalam melakukan pekerjaannya, memungkinkan karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

10. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana di perusahaan. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, sarana dan prasarana, maupun hubungan antar karyawan perusahaan.

11. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas akan meningkat apabila ada hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan akan terus bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya meskipun perusahaan sedang dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan terhadap kebijakan yang dibuat oleh perusahaan.

13. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan kebiasaan karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan tepat waktu.

2.1.3.3 Tujuan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki berbagai tujuan salah satunya agar dapat meningkatkan kinerja dari sebuah perusahaan. Adapun tujuan kinerja karyawan (Mangkunegara, 2017), yaitu:

1. Kinerja karyawan diperlukan sebagai dasar pengambilan keputusan yang nantinya akan digunakan untuk keperluan prestasi dan imbal balas jasa.

2. Kinerja karyawan digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Kinerja karyawan digunakan untuk mengevaluasi program-program yang telah dan akan dijalankan oleh perusahaan.
4. Kinerja karyawan memberi kemudahan bagi perusahaan untuk mengevaluasi efektivitas pekerjaan, struktur organisasi, juga pengawasan ketika dalam kondisi kerja.
5. Kinerja karyawan digunakan sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan latihan karyawan dalam bekerja.
6. Kinerja karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga memiliki kinerja yang baik.
7. Kinerja karyawan menjadi kriteria untuk seleksi dan penempatan karyawan agar tepat sasaran.
8. Kinerja karyawan digunakan sebagai tolak ukur untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan kinerja karyawan di masa depan.
9. Kinerja karyawan digunakan sebagai tolak ukur untuk memperbaiki dan mengembangkan kinerja karyawan di masa depan.
10. Kinerja karyawan digunakan sebagai dasar untuk melakukan *job description*.

2.1.3.4 Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja karyawan terbagi menjadi beberapa bagian (Robbins & Judge, 2015), yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan hasil kerja karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan juga kesempurnaan tugas yang dilakukan.

2. Kuantitas

Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan jumlah keseluruhan unit yang diselesaikan dalam satu siklus aktivitas karyawan ketika bekerja.

3. Ketepatan waktu

Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan ketepatan waktu yang dilakukan oleh karyawan ketika melakukan suatu pekerjaan. Apabila diselesaikan dalam waktu yang tepat artinya karyawan dapat memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan tingkat penggunaan sumber daya perusahaan yang dimanfaatkan secara maksimal untuk tujuan menaikkan hasil dari setiap unit.

2.1.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut dimensi yang dipaparkan di atas, maka indikator kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2015), yaitu:

1. Hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan karyawan dalam memaksimalkan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

2. Jumlah unit yang dihasilkan oleh karyawan dalam waktu yang diberikan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.
4. Penggunaan sumber daya yang diberikan oleh perusahaan, baik itu sumber daya perusahaan seperti teknologi dan bahan baku maupun sumber daya manusia itu sendiri.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun/ Judul	Persamaan	Perbedaan	Kesimpulan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Farah Aisyah dan Ety Nurhayaty, (2024), <i>Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Askrindo Cabang Tangerang</i>	Variabel Independen Motivasi Kerja,dan Variabel Dependen Kinerja Karyawan.	Tidak meneliti variabel Lingkungan Kerja. Objek Penelitian. Mengguna- kan Analisis Linier Berganda.	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	<i>Jurnal Ilmiah Multidisi- plin (Ulil Albab), Vol. 3 No. 11 Oktober 2024, 139- 145. E-ISSN: 2810-0581 DOI: https://doi.org/10.56799/jim.v3i11.5690</i>
2.	Khafifah Puja Atmalia, Sumijatun, Herawani Azis, (2023), <i>Pengaruh Lingkungan Kerja</i>	Persamaan pada variabel Independen Motivasi dan Lingkungan Kerja.	Mengguna- kan Analisis Linier Berganda.	Hasil penelitian menunjukkan baik secara parsial maupun simultan,	<i>Jurnal Manajemen dan Adminis- trasi Rumah Sakit</i>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat di Rawat Inap RS YARSI Jakarta 2023</i>	Persamaan pada variabel Dependen Kinerja Karyawan.		lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	<i>Indonesia (Marsi)</i> Vol. 7 No. 2, April 2023. 144-152 DOI: http://dx.doi.org/10.52643/marsi.v7i2.3038
3.	Yupiter Kristian Hia, Salfadri, Novi Yanti, (2024), <i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Win Mebelindo Perkasa Padang</i>	Variabel Independen Motivasi Kerja dan Variabel Dependen Kinerja Karyawan.	Tidak Meneliti Variabel Lingkungan Kerja. Objek Penelitian. Menggunakan Analisis Linier Berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	<i>Ekasakti Matua Jurnal Manajemen. Vol. 2, No. 4, Oktober 2024.</i> e-ISSN: 2985-6590, p-ISSN: 2985-6604 DOI: https://doi.org/10.31933/emjm.v2i4.1167
4.	Kadek Raditya Awidiya, I Gusti Salit Ketut Netra, (2021), <i>The Influence of Work Motivation, Compensation, and Work Environment on Employee Performance in the Housing and Land Areas of Denpasar City</i>	Persamaan pada variabel independen motivasi dan lingkungan kerja. Persamaan pada variabel dependen kinerja karyawan.	Terdapat variabel independen lain yaitu kompensasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	<i>European Journal of Business and Management Research</i> 6(6):232-234 DOI: http://dx.doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.6.1092
5.	Darmadi, N. Lilis Suryani, Iman Syatoto, (2024), <i>The Influence of Work Environment and Work</i>	Persamaan pada variabel independen motivasi dan lingkungan kerja.	Perbedaan pada subjek penelitian.	Hasil penelitian menunjukkan motivasi dan lingkungan kerja	<i>International Journal of Management and Economic (IJME)</i>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>Motivation on Employee Performance</i>	Persamaan pada variabel dependen kinerja karyawan.		berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	<i>Vol.3 No. 2 May 2024 Page 09-15</i>
6.	Anggreany Hustia, (2020), <i>Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi</i>	Variabel Independen Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, Variabel Dependen Kinerja Karyawan.	Objek Penelitian Menggunakan Analisis Linier Berganda.	Terdapat pengaruh yang positif dari motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan WFO di masa pandemi.	<i>Jurnal Ilmu Manajemen (10)1 Desember, 2020, Page 81-91. e-ISSN: 2623-2081, p-ISSN: 2089-8177 DOI:10.32502/jimn.v10i1.2929</i>
7.	Nurbaeti, Ahmad Badawy Saluy, Abdul Bari, (2023), <i>The Influence of Leadership, Motivation, and Work Environment on Employee Performance through Job Satisfaction as a Mediating Variable</i>	Persamaan pada dimensi independen Motivasi dan Lingkungan Kerja. Variabel dependen Kinerja Karyawan.	Terdapat variabel kepemimpinan dan di mediasi oleh variabel <i>Job Satisfaction</i> .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	<i>International Journal of Advanced Multidisciplinary, Vol. 2 No.1 April-June 2023. DOI: https://doi.org/10.38035/ijam.v2i1</i>
8.	Abu Sari, Fakhry Zamzam, Harun Syamsudin, (2020), <i>Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan</i>	Variabel Independen Motivasi dan Variabel Dependen Kinerja Karyawan.	Tidak meneliti Lingkungan Kerja. Menggunakan Analisis Linier Berganda.	Variabel Motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.	<i>Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e-ISSN: 2745-7257 Vol. 1, No. 2,</i>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
					Desember 2020 https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91
9.	Mawar Khairunnisa, Yupiter Gulo, (2022), <i>Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai</i>	Persamaan pada variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan.	Tidak meneliti variabel Lingkungan Kerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Tanjung Priok	<i>E-Jurnal Manajemen TSM</i> , Vol. 2 No. 4, Desember 2022. Hal. 139-150 E-ISSN: 2775 – 8370
10	Rizki Reza Satria, Deden Mulyana, Asep Yusup Hanapiah, (2024), <i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening</i>	Persamaan pada variabel independen lingkungan kerja dan variabel dependen kinerja.	Motivasi sebagai variabel intervening.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Lingkungan kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	<i>Cemerlang: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis</i> , Vol. 4 No. 4 November 2024 Hal 67-87 DOI: https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i3.3228
11	Hakim Fachrezi dan Hazmanan Khair, (2020), <i>Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja</i>	Variabel X yaitu Motivasi dan Lingkungan Kerja.	Objek Penelitian	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Motivasi dan	<i>Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen</i> Vol 3, No. 1,

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu</i>	Variabel Y yang diteliti yaitu Kinerja Karyawan.		lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	<i>Maret 2020</i> , 107-119 ISSN 2623-2634 (online) DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834
12	Teddy Adrianto, Joshua Pandapotan Siringoringo, (2020), <i>The Influence of Work Environment and Motivation on Employee Performance in Wood Factory</i>	Persamaan pada variabel independen motivasi dan lingkungan kerja. Persamaan pada variabel dependen kinerja karyawan.	Menggunakan Analisis Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja pun berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	<i>International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJE BAR)</i> Vol. 4, Issue. 1, 2020 https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJE BAR
13	Ella Anastasya Sinambela dan Utami Puji Lestari, (2022), <i>Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.</i>	Variabel Independen Lingkungan Kerja dan Variabel Dependen Kinerja Karyawan.	Tidak meneliti variabel Motivasi Kerja. Menggunakan Analisis Linier Berganda.	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	<i>Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan</i> , Vol. 10(1) 178-190. p-ISSN: 2302-0008 e-ISSN: 2623-1964 DOI: https://doi.org/10.47668/pkwu.v9i1.330
14	Oefa Indah Nst, A Dewantoro Marsono, (2023), <i>The Influence of Work Environment</i>	Persamaan pada variabel independen lingkungan kerja dan	Motivasi sebagai variabel intervening.	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja tidak	<i>International Journal of Scientific Multidisciplinary</i>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>and Culture on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable</i>	variabel dependen kinerja karyawan.		berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi. Dan lingkungan kerja melalui mediasi motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	<i>Research (IJSMR) Vol.1 No. 6, 2023: 691-698</i> DOI: https://doi.org/10.55927/ijsmr.v1i6.5380
15	Maulana Sidiq Rahayu dan Rushadiyati, (2021), <i>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini.</i>	Variabel Independen Lingkungan Kerja dan Variabel Dependen Kinerja Karyawan.	Tidak Meneliti Motivasi Kerja. Objek Penelitian. Menggunakan Analisis <i>Structural Equation Modeling-Partial Least Square</i> (SEM-PLS).	Dapat disimpulkan dalam hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan adalah positif.	Jurnal Administrasi dan Manajemen Vol. 11 No.2 (2021) DOI: http://dx.doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880
16	Kepi Kusumayanti, Sri Langgeng Ratnasari, Lukmanul Hakim, (2020),	Persamaan pada variabel Independen Motivasi dan Lingkungan Kerja.	Terdapat variabel independen lain yaitu disiplin kerja dan gaya	Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial	<i>BENING Jurnal Universitas Riau Kepulauan Batam. Vol.</i>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam</i>	Persamaan pada variabel Dependen Kinerja Karyawan.	kepemimpina n.	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	7 No. 2 Tahun 2020. DOI: https://doi.org/10.33373/bening.v7i2.2445
17	Endang Sugiarti, (2021), <i>The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama in West Jakarta</i>	Terdapat variabel lingkungan kerja.	Motivasi kerja sebagai variabel dependen yang berdampak pada kinerja karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	<i>International Journal of Artificial Intelligence Research</i> 6(1) June 2021 DOI: http://dx.doi.org/10.29099/ijair.v6i1.304
18	Charisyani Matualaga, Joorie	Variabel X yang di teliti.	Variabel Y yang diteliti	Hasil penelitian	<i>Jurnal Administra</i>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Ruru, Novie R. A Palar, (2024), <i>Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Manado</i>	yaitu Lingkungan Kerja	yaitu Motivasi Kerja.	menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki peran yang meningkat kepada motivasi kerja. Lingkungan kerja yang positif mampu meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja.	<i>si Publik, 10</i> (2), 61–70. https://doi.org/10.35797/jap.v10i2.54935
19	Husna Purnama, Meilinda Safitri, Mira Agustina, (2020), <i>Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung</i>	Variabel X yang diteliti yaitu Lingkungan Kerja.	Variabel Y yang diteliti yaitu Motivasi Kerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.	<i>Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis</i> (2020) 5(1) 11-20 DOI: https://dx.doi.org/10.24967/ekom-bis.v5i1.650
20	Yovie Ernanda, Jusrin Efrata, Yossy Pratiwi, Trisafira Harahap, 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 Centre Medan</i>	Persamaan pada variabel independen motivasi dan lingkungan kerja, juga variabel dependen kinerja karyawan.	Terdapat variabel disiplin kerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	<i>Enrichment : Journal of Management</i> , 12 (2) (2022) 1727-1733 e-ISSN 2721-7787

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
21	Yuanita Dwi Damayanti, Desi Tri Kurniawati, (2024), <i>Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan</i>	Variabel X yang diteliti yaitu Motivasi Kerja dan Variabel Y yaitu Kinerja Karyawan.	Tidak meneliti Lingkungan Kerja.	Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan sejalan dengan meningkatnya kinerja karyawan.	Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi. Vol. 3 No. 1 153-162. Universitas Brawijaya. DOI: http://dx.doi.org/10.21776/jki.2024.03.1.13
22	Putri Novia Sari, (2023), <i>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan</i>	Persamaan dalam variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Tidak meneliti variabel Motivasi Kerja.	Hasil penelitian menggambarkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	<i>Jurnal Bisnis, Logistik, dan Supply Chain</i> Vol. 3 No. 1, Mei 2023. Hal. 11-17 DOI: https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552
23	Hendri Sembiring, (2020), <i>Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan</i>	Variabel Independen Motivasi dan Lingkungan Kerja. Variabel dependen kinerja karyawan.	Objek Penelitian. Menggunakan Analisis Linier Berganda.	Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi dan lingkungan kerja bersama-	Jurakunman (Jurnal Akuntansi dan Manajemen) Vol.13, No. 1, Januari 2020. DOI: http://dx.doi.org/10.48042/jurakunman.v13i1.37

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	
24	Puspita Ni Luh Ketut, Merta I Ketut, Ardiansyah Wisnu, (2023), <i>The Influence of Human Relations, Social Work Environment and Work Motivation on Employee Performance</i>	Persamaan pada variabel independen lingkungan kerja dan motivasi. Persamaan pada variabel kinerja karyawan.	Terdapat variabel <i>Human Relations</i> .	Lingkungan kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	<i>Jimkes: Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan</i> , Vol. 11 No. 2, 2023. Pp. 411-420 STIE Kesatuan ISSN 2337- 7860
25	Daspar, (2020), <i>Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: (The Influence of Work Environment, Motivation and Work Discipline Toward Employee Performance)</i>	Persamaan pada variabel Independen Motivasi dan Lingkungan Kerja. Persamaan pada variabel Dependen Kinerja Karyawan.	Terdapat variabel independen lainnya yaitu disiplin kerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	<i>Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis</i> , 1(02) , 159 - 166. https://doi.o rg/10.3736 6/ekomabis .v1i02.31

2.2 Kerangka Pemikiran

Perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut diantaranya seperti motivasi dan lingkungan kerja. Motivasi

menjadi salah satu faktor terpenting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan pengertian bahwa motivasi merupakan pemberian daya gerak agar mereka melakukan kerjasama dan bekerja dengan efektif (Hasibuan, 2018). Dalam sebuah penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Awidiya & Nedra, 2021). Penelitian lainnya juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Darmadi et al, 2024; Yuanita et al, 2024). Adapun hal tersebut berhubungan dengan indikator untuk mengukur motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk memiliki, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri (Mangkunegara, 2017). Berdasarkan uraian tersebut, penulis menyimpulkan apabila perusahaan mampu melakukan pemenuhan motivasi karyawan maka efektivitas kinerja karyawan pun akan lebih baik.

Selain motivasi, terdapat faktor lain yang tidak kalah penting yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada pada lingkungan karyawan yang dapat memengaruhi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan, yang secara tidak langsung memberi pengertian bahwa lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan (Afandi P. , 2018). Dalam penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Adrianto et al, 2021; Sari, 2023). Hal tersebut pun sejalan dengan penelitian lainnya yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Hakim Fachrezi & Hazmanan Khair, 2020). Dimensi lingkungan kerja dibagi menjadi

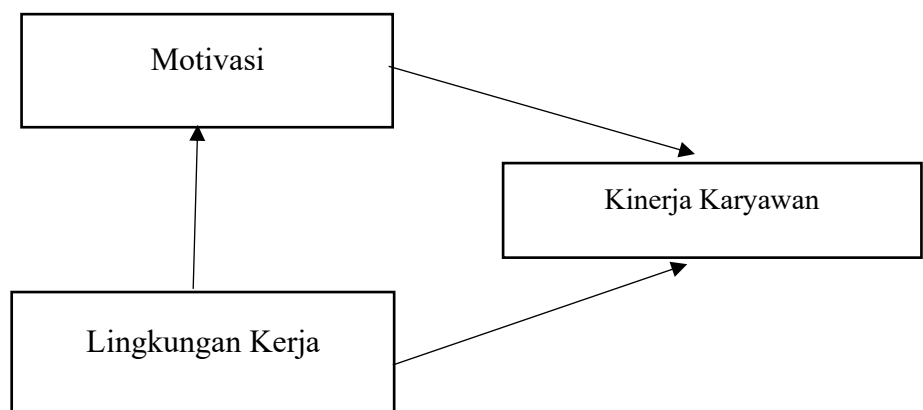
dua, yaitu lingkungan fisik yang di dalamnya dapat berupa pencahayaan, sirkulasi ruang kerja, tata letak ruang, fasilitas, kebisingan, dan dekorasi juga lingkungan kerja non fisik yang di dalamnya yaitu hubungan dengan pemimpin dan hubungan dengan sesama rekan kerja (Sedarmayanti, 2017). Berdasarkan pengertian dan dimensi tersebut, penulis menyimpulkan apabila perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik maka kinerja karyawan pun akan meningkat.

Penelitian ini juga membahas mengenai hubungan antar variabel independen penelitian ini yaitu motivasi dan lingkungan kerja. Sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang dapat meningkatkan motivasi (Charisyani et al, 2024; Sugiarti, 2021). Lingkungan kerja yang positif mampu meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Menurut Hoff et al, motivasi merupakan kondisi atau energi yang mengarahkan dan mempertahankan perilaku positif dalam lingkungan kerja (Ketut et al, 2023). Selain itu, secara bersama-sama, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Hustia, 2020).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dalam periode tertentu (Kasmir, 2016). Adapun dimensi kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas (Robbins & Judge, 2015).

Berdasarkan uraian mengenai motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan tersebut, mengindikasikan bahwa motivasi dan lingkungan kerja

sama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, terdapat indikasi bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi. Maka dari itu, atas dasar teoritis dan empiris yang telah dijelaskan, dalam penelitian ini penulis bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kerangka penelitian yang telah diuraikan, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka dapat ditarik suatu hipotesis sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.