

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:98) Istilah kinerja atau sering disebut prestasi kerja berasal dari *Job Performance*. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang memiliki kaitan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi. Menurut pendapat Robbins dalam buku kasmir (2018:183) kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability*(A), motivasi(M) dan kesempatan atau *opportunity*(O), dapat diartikan bahwa kinerja adalah fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Menurut Mangkunegara (2014:9), kinerja adalah suatu hasil karya yang dapat dicapai seseorang dslam melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya berdasarkan kecakapan, pengalaman waktu.

Kinerja merupakan hasil seseorang dalam melakukan pekerjaan, tugas ataupun tanggung jawabnya, kinerja seseorang tentunya memiliki bentuk kuantitas dan kualitas. Menurut pengertiannya kuantitas berupa seberapa banyak sesorang dapat menghasilkan suatu pekerjaanya, sedangkan kualitas yaitu mutu yang dihasilkan oleh seseorang berdasarkan prosedur perusahaan.

2. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja, yaitu :

a. Kemampuan dan keahlian.

Merupakan kemampuan atau kemampuan yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

c. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan

pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

g. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

h. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

i. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

j. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

3. Indikator-indikator kinerja karyawan.

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegaran (2014:9) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Pekerjaan

Berapa banyak pekerjaan atau tugas yang berhasil diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu.

2. Kualitas Pekerjaan

Seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan memperhatikan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Disiplin Kerja

Berapa banyak pekerjaan atau tugas yang berhasil diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu.

4. Tanggung Jawab

Sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan dalam manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Jenis lingkungan Kerja Menurut Sedarmayati (2014:26) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.
- b. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan

maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2. Faktor-faktor Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

a. Fasilitas Kerja

Seperti (suara bising, penerangan tempat kerja, suhu udara, penggunaan warna dan kebersihan lingkungan) Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buru.

b. Gaji dan tunjangan

Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.

c. Hubungan kerja

Menurut sofyan (2018 : 26) Seperti kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan interaksi antar karyawan. Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

3. Indikator Lingkungan Kerja

a. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

1. Kelengkapan fasilitas kerja

Menggambarkan ketersediaan sarana dan prasarana kerja seperti peralatan kerja, perangkat kerja, ruang istirahat, sarana pendukung operasional, serta fasilitas penunjang produktivitas.

2. Kondisi ruangan kerja

Meliputi kenyamanan suhu ruangan, pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan area kerja, tata letak ruang, serta kerapian lingkungan kerja.

b. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Hubungan antar karyawan (kerja sama tim)

Mencerminkan keharmonisan hubungan kerja, sikap saling membantu, keterlibatan dalam tim, serta rasa kebersamaan antar rekan kerja.

2. Komunikasi antar karyawan

Meliputi keterbukaan komunikasi, kejelasan penyampaian informasi, koordinasi kerja, dan kelancaran interaksi dalam pelaksanaan tugas.

C. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2019:109), Motivasi adalah suatu faktor yang dapat mendorong seseorang agar melakukan suatu aktivitas

tertentu. Oleh sebab itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, karena setiap perilaku yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu alasan terutama untuk memenuhi kebutuhan hidup serta keinginan orang tersebut. Menurut Edy Sutrisno (2019:111), Motivasi dalam melakukan pekerjaan memang sangat penting, tanpa adanya motivasi seseorang tidak akan tergerak dalam melakukan pekerjaannya dengan maksimal. motivasi yang tinggi yang dimiliki karyawan merupakan suatu jaminan tercapainya tujuan perusahaan.

2. Faktor-faktor Motivasi

Berikut adalah contoh faktor motivator menurut Herzberg:

a. Prestasi

Kesempatan untuk mencapai sesuatu yang dianggap berharga oleh individu, seperti menyelesaikan proyek dengan baik atau mencapai target yang ditetapkan.

b. Penghargaan

Pengakuan dan penghargaan atas kinerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

c. Pekerjaan Itu Sendiri

Karakteristik pekerjaan yang menarik, tantangan, dan memberikan rasa kepuasan intrinsik bagi individu. Misalnya, memiliki otonomi dalam mengambil keputusan atau merasa bahwa pekerjaan memiliki arti yang penting bagi mereka.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap kemajuan menunjukkan seberapa besar individu merasa memiliki kontrol dan tanggung jawab atas perkembangan karir, pencapaian pribadi, atau kemajuan dalam pekerjaan mereka.

1. Indikator Motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2019:111), Indikator motivasi kerja yaitu:

a. Keamanan Lingkungan Kerja

Keamanan lingkungan kerja merujuk pada tingkat keselamatan dan perlindungan yang ada di tempat kerja. Ini mencakup perlindungan dari potensi bahaya fisik, psikologis, dan sosial. Lingkungan kerja yang aman dapat mencegah cedera atau kecelakaan, serta memberikan rasa aman bagi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan tenang dan fokus.

b. Apresiasi Kepada Karyawan

Pengakuan terhadap prestasi adalah cara yang sangat efektif untuk mendorong orang untuk melakukan sesuatu, bahkan lebih dari kepuasan yang dihasilkan dari kompensasi.

c. Jenjang Karir

Jenjang karir merujuk pada peluang untuk pengembangan dan kemajuan karir yang tersedia di dalam organisasi. Karyawan yang melihat adanya peluang untuk berkembang, seperti promosi atau peningkatan tanggung jawab, akan merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik. Jenjang karir yang jelas dan terstruktur dapat membuat karyawan merasa dihargai dan lebih bersemangat dalam berkontribusi.

d. Hubungan Sosial

Hubungan sosial di tempat kerja mengacu pada interaksi antar karyawan, baik secara profesional maupun pribadi. Lingkungan yang mendukung hubungan sosial yang baik akan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan menyenangkan.

e. Gaji dan Tunjangan

Gaji tidak hanya berfungsi untuk memenuhi kebutuhan pokok setiap pegawai, tetapi juga dimaksudkan untuk mendorong pegawai untuk bekerja sepenuh hati.

C. Penelitian terdahulu

Pada penelitian ini sebagai bahan pertimbangan maka menggunakan penelitian terdahulu untuk menjadi perbandingan dan bahan refensi agar dapat memudahkan peneliti untuk penelitian.

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja telah banyak dilakukan. Secara umum penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap hasil kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang peneliti gunakan:

Tabel 4 Penelitian terdahulu

No	Nama / Tahun Penelitian	Judul	Variabel/ Indikator	Metode/ Analisis	Hasil
1	Ganda Suganda, Soepono Dan Syahrurn Agung Jurnal Manajemen Vol. 9 No.1 Tahun 2020 ISSN : 19786387 e- ISSN :2623-050X https://doi.org/10.32832/iMotivator.v5i1.644	“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dunkindo Lestari Cabang Bogor”	X1: Budaya Organisasi X2: Motivasi Y: Kinerja	Metode analisis regresi linier berganda.	Hasil perhitungannya yakni motivasi kerja yang ada pada PT. Dunkindo Lestari menunjukkan terdapat hubungan antara variable X1 dan X2 berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

No	Nama / Tahun Penelitian	Judul	Variabel/ Indikator	Metode/ Analisis	Hasil
2	Pamed Abdul Sadat, Susi Handayani Dan M.Kurniawan Jurnal Manajemen Vol. 9 (1) 2020: 23-29 ISSN (print): 1978-6387 ISSN (online): 2623 050X https://DOI:10.32832/inovator.v9i1.3014	“Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	X1: Disiplin Kerja X2: Motivasi Y: Kinerja	Metode analisis regresi linier berganda.	Hasil analisis regresi menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas sebesar 0,000. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang.
3	Syahrumsyah Agung, Ecin Kuraesin, Nyai Marlina	“Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia	X1: Audit Manajemen SDM	Metode analisis menggunakan Teknik analisis	PT Batara Indah menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja

No	Nama / Tahun Penelitian	Judul	Variabel/ Indikator	Metode/ Analisis	Hasil
	Jurnal Ilmiah Inovator, Edisi September 2017 https://doi.org/10.32832/inovator.v6i2.1043	Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Batara Indah”	X2: Motivasi Y: Kinerja	data kuantitatif .	karyawan hal ini dibuktikan dengan hasil analisis korelasi dengan nilai $R=0,730$, berdasarkan pada tabel 3.9 dapat diketahui bahwa nilai tersebut berada pada interval $0,60-0,799$ yang berarti tingkat hubungan antara variable motivasi (X2) terhadap variable kinerja karyawan (Y) adalah Kuat dan positif. Sehingga, apabila motivasi naik, maka kinerja karyawanpun naik. Hasil koefisien determinasi sebesar $0,533$ atau $(53,3\%)$ memberikan arti bahwa motivasi memberikan pengaruh sebanyak $53,3\%$

No	Nama / Tahun Penelitian	Judul	Variabel/ Indikator	Metode/ Analisis	Hasil
					sedangkan 46,7% dipengaruhi variable lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Karena $t_{hitung} = 9,125 > t_{tabel} = 1,9930$ maka H_0 diterima (H_0 ditolak) sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja.
4	Dadi Suryadi, Soepeno dan M.Azis Firdaus Jurnal Ilmiah Inovator, Edisi Maret 2015 https://doi.org/10.32832/inovator.v4i1.652	“Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cibungbulung Kabupaten Bogor”.	X1: Kepemimpinan X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja	Metode analisis menggunakan Teknik analisis data kuantitatif	Hasil uji T variabel X2 (Lingkungan Kerja) diperoleh nilai $t_{hitung} = 1,600$ dengan tingkat signifikansi 0,021. Dengan menggunakan batas signifikansi uji 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja

No	Nama / Tahun Penelitian	Judul	Variabel/ Indikator	Metode/ Analisis	Hasil
					pegawai kecamatan Cibungbulang. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, akan mempengaruhi Kinerja Pegawai.
5	A.Aji Tri Budianto Dan Amelia Katini Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 3, No.1, Oktober 2015 https://openjournal.unpa.ac.id/index.php/kreatif/article/view/487	“Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta”.	Y: Kinerja	Metode analisis menggunakan Teknik analisis data kuantitatif .	Hasil uji T variabel X2 (Lingkungan Kerja) diperoleh nilai t hitung = 1,600 dengan tingkat signifikansi 0,021. Dengan menggunakan batas signifikansi uji 0,05. Dengan demikian maka, H_0 ditolak dan H_a diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai kecamatan Cibungbulang.

No	Nama / Tahun Penelitian	Judul	Variabel/ Indikator	Metode/ Analisis	Hasil
					Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, akan mempengaruhi Kinerja Pegawai.
6	Daniel Surjosuseno Vol 3, No 2 (2015) Agora, Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/issue/view/162	“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Ud Pabrik Ada Plastic”.	X1: Lingkungan Kerja X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan	Metode kuantitatif dengan software SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena hipotesis di tolak. Terdapat dugaan yang menyebabkan hipotesis ditolak menurut Suryabrata (2002, p. 87) adalah adanya pengaruh variabel luar terhadap data dalam jumlah yang besar. Tabel uji statistik korelasi berganda menunjukkan bahwa terdapat variabel luar yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 44,45%,

No	Nama / Tahun Penelitian	Judul	Variabel/ Indikator	Metode/ Analisis	Hasil
					pengaruh dalam jumlah demikian besar ini mungkin menyebabkan hasil data yang diperoleh tidak sesuai dengan data yang dimaksud dalam penelitian. Variabel luaran yang dimaksud adalah seperti hubungan kerja, semangat kerja, gaji, kepuasan kerja, kemampuan individu, pengalaman bekerja maupun variabel lainnya.
7	RA Mislihah, Novira da Silva Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan 169 Vol.7, No. 7, Agustus 2022, https://doi.org/10.24198/a	“Social Capital And Resilience On Covid-19 Pandemic: Case Study In Pt.Venus Prima Sentosa”.	X1 : Pandemi covid X2 : Modal sosial dan Relisensi Y:Hasil penjualan	Metode kualitatif dengan wawancara pengetahuan sosial dalam pemahaman kontekstual dan budaya.	Penelitian ini memberikan gambaran bagaimana modal sosial yang didapatkan dari visi dan nilai-nilai yang terjaga kuat, kepercayaan karyawan dan pemasok pada manajemen usaha.

No	Nama / Tahun Penelitian	Judul	Variabel/ Indikator	Metode/ Analisis	Hasil
	dbispreneur.v 7i2.39635,				usaha lain dan kepatuhan pada peraturan pemerintah membuat sebuah usaha mampu bertahan menghadapi krisis dan bertahan dalam jangka waktu yang lama. Penggunaan satu studi kasus di penelitian ini memberikan deskripsi yang lebih mendalam namun membatasi generalisasi hasil yang didapatkan. Akan tetapi, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan penelitian selanjutnya, serta melengkapi penelitian sebelumnya tentang keterkaitan modal sosial dengan keunggulan bersaing

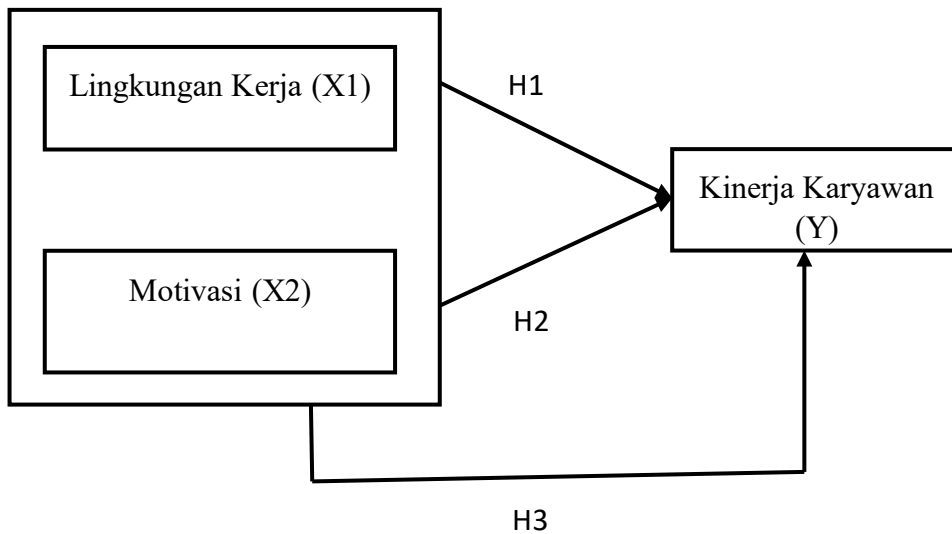
No	Nama / Tahun Penelitian	Judul	Variabel/ Indikator	Metode/ Analisis	Hasil
					perusahaan dan resiliensi usaha keluarga.
8	Mitchael Hutomo Tanuwibowo AGORA Vol. 3, No. 2, (2015) https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/3286	“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Lestari Purnama Perkasa”.	X1 : Budaya Organisasi X2 : Motivasi kerja Y : Kinerja Karyawan	Metode analisis menggunakan Teknik analisis data kuantitatif .	Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Lestari Purnama Perkasa sehingga hipotesis ketiga dinyatakan terbukti.
9	Eka Lufitasari, Mochamad Mochklas dan Djoko Soelistya International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed – International Journal Vol-4, Issue-3, 2020 (IJEBAR) E-ISSN: 2614-1280	“Employee Performance Pt. Millenium Pharmacon International Tbk: Quality Of Human Resources (Hr) And Information Systems Of Millenium Pharmacon International (Simpi)”.	Y: Kinerja	Metode analisis menggunakan Teknik analisis data kuantitatif .	Dari hasil penelitian menunjukkan besarnya pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan sebesar 0,100 yang berarti terdapat pengaruh positif. Uji signifikansi menunjukkan bahwa nilai 0,436 lebih besar dari 0,05 sehingga tidak signifikan.

No	Nama / Tahun Penelitian	Judul	Variabel/ Indikator	Metode/ Analisis	Hasil
	P-ISSN 2622-4771 http://jurnal.stieaas.ac.id/index.php/IJEBA R				
10	Mohamad Shammout International Journal of Current Research in Science Engineering & Technology Volume:03/Issue:11/November-2021 e-ISSN: 2582-5208 https://www.researchgate.net/publication	The impact of work environment on employees performance	X1 : Lingkungan kerja Y: Kinerja	Metode analisis menggunakan Teknik analisis data kuantitatif .	Sesuai dengan H2, temuan menunjukkan hubungan yang kuat $r = 0,595$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,050$) yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan di Invest Global. Hasil tersebut didukung oleh peneliti Naharuddin dkk. (2013), temuannya juga memiliki bukti serupa tentang bagaimana kondisi kerja fisik yang tidak tepat seperti pengaturan kantor yang tidak tepat, kurangnya peredam kebisingan dari

No	Nama / Tahun Penelitian	Judul	Variabel/ Indikator	Metode/ Analisis	Hasil
					luar, penerangan yang tidak memadai, ventilasi dan juga kualitas udara mengganggu karyawan sehingga menimbulkan ketidaknyamanan dan berdampak negatif pada tingkat kinerja mereka.

D. Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran merupakan salah satu konseptual yang bagaimana teori-teori yang telah dijelaskan mempunyai hubungan dengan berbagai macam faktor yang telah diidentifikasi pada landasan teori tersebut. Dalam konteks persaingan yang semakin ketat di antara karyawan, kerangka pemikiran dapat membantu perusahaan untuk memperhatikan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih sistematis. Kerangka berpikir adalah kerangka model konseptual yang didesain untuk memberikan gambaran penelitian yang akan dilakukan yaitu mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi terhadap Kinerja. Maka dapat digambarkan kerangka berpikir konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2 Kerangka Pemikiran

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja, lingkungan tempat kerja karyawan bekerja atau menghabiskan waktunya untuk memenuhi tugas dan kewajibannya di sebuah perusahaan agar mendapatkan hak berupa gaji setiap bulannya. Lingkungan kerja dapat berupa benda hidup maupun benda mati yang ada disekeliling karyawan. Adanya kelengkapan peralatan kerja yang canggih akan mampu menghemat waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut pendapat Nitisemito dalam Silitonga (2020:54), bahwa sesuatu yang ada disekitar karyawan mampu mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya yaitu didefinisikan sebagai lingkungan kerja. Dikelilingi orang-orang yang baik tentunya akan membuat karyawan lebih cepat beradaptasi dan memiliki rasa nyaman dan aman. Berhasil atau tidaknya perusahaan tentunya dapat kita lihat melalui lingkungan kerja yang ada. Perusahaan harus mampu menjaga

kebersihan baik di dalam, maupun disekitar lingkungan perusahaannya. Dengan kondisi yang layak akan kebersihan, keamanan,kenyamanan, serta orang-orang yang baik, akan membuat karyawan berkembang dan mencintai pekerjaannya, sehingga karyawan merasa betah dan memberikan loyalitasnya kepada perusahaan.

b. Motivasi

Dorongan dari dalam diri manusia yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang dicita-citakan dapat kita sebut sebagai motivasi. Seringkali motivasi timbul karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi seseorang, sehingga orang tersebut terpacu dalam mendapatkan tujuannya agar merasa puas. Perusahaan harus dapat memunculkan dorongan dari diri karyawan agar mereka bersemangat dalam menjalani pekerjaan yang sudah ditugaskan sesuai dengan posisi dan jabatannya masing-masing.

c. Kinerja Karyawan

Sesungguhnya dalam kehidupan nyata saat ini, perusahaan hanya mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawan. Kinerja yang baik akan didapat oleh perusahaan Ketika memilih orang yang tepat dan memiliki tujuan yang sejalan dengan perusahaan. Menurut Serdamayanti (2017:284) lingkungan kerja yang baik serta motivasi harus dapat diberikan oleh perusahaan demi mewujudkan tujuan perusahaan. Karena, pada dasarnya lingkungan yang mendukung akan mampu mengoptimalkan kinerja karyawan begitu pula dengan

motivasi. Menghilangkan penurunan kinerja atau terus bekerja lebih giat dengan tujuan memotivasi karyawan merupakan suatu pemberian umpan balik.

E. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis dalam penelitian yakni:

1. Diduga ada pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Holiday Group.
2. Diduga ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja PT Holiday group.
3. Diduga ada pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Holiday Group.

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian empiris sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Holiday group.

H2: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Holiday.

H3: Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Holiday group.