

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Kajian Teori

#### 2.1.1 Teori Dua Faktor Herzberg

Teori Herzberg mengemukakan bahwa motivasi seseorang dipengaruhi oleh dua faktor karena adanya kepuasan dalam mengerjakan sesuatu, diantaranya yaitu faktor motivasi (intrinsic) dan faktor *hygiene* (ekstrinik) (Agustini, 2020). Herzberg memaparkan bahwa seorang insan mempunyai dua sifat, yaitu naruli sebagai makhluk hidup dan naruli sebagai manusia (makhluk sosial). Seseorang bekerja untuk mendapatkan imbalan, di mana imbalan tersebut digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya ialah pemenuhannya sebagai makhluk hidup. Sebaliknya, aspek seperti pemberian penghargaan bagi yang berprestasi mampu meningkatkan gairah insan sebagai makhluk sosial (Rumangkit *et al.*, 2023). Menurut Purba *et al* (2022) bahwa Herzberg menyatakan bahwa seseorang dalam menyelesaikan tugasnya dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

##### 1. Faktor Motivasi

Faktor motivasi ini berkaitan dengan hal yang dapat mendorong karyawan dalam memuaskan seseorang untuk dapat melakukan sesuatu seperti:

- a) Prestasi
- b) Kemampuan
- c) Penghargaan
- d) pekerjaan itu sendiri
- e) tanggung jawab
- f) pengembangan potensi individu.

Faktor ini menyangkut dengan kebutuhan psikologis yang meliputi kondisi intrinsik. Dengan adanya faktor kepuasan ini apabila diberikan oleh perusahaan maka, dapat membuat seseorang bergairah ketika bekerja.

## 2. Faktor *Hygiene*

Faktor ini diartikan sebagai hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja untuk dapat termotivasi yang apabila tidak diberikan secara tepat dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan sehingga menurunkan semangat kerja diantaranya seperti:

- a) Kondisi lingkungan kerja
- b) Pemberian gaji,
- c) Hubungan antar karyawan
- d) Kebijakan perusahaan.

Apabila unsur *hygiene* ini dihilangkan maka munculnya ketidakpuasan. Namun, apabila terpenuhi dan diberikan secara tepat maka memberikan pengaruh dalam mendorong seseorang untuk membangun semangat kerja dan mencapai kepuasan dalam bekerja. (Qomariah, 2020, p.95)

Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan dengan lebih gigih sehingga kinerjanya pun juga semakin meningkat dan sebaliknya, apabila karyawan tidak memiliki kepuasan dalam bekerja, maka hasil kerjanya juga tidak akan optimal (Maulidiyah *et al.*, 2021). Karyawan yang merasa puas dengan kerjanya akan membangkitkan semangat kerja dalam dirinya untuk memperlihatkan peningkatan prestasi sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dalam mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan (Rumangkit *et al.*, 2023).

### 2.1.2 Kinerja Karyawan

#### 2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja dari pencapaian seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai tanggung jawab yang mana *output* tersebut akan disesuaikan dengan ketentuan perusahaan melalui kriteria maupun standar yang berlaku (Irwan *et al.*, 2022). Namun, berbeda dengan Dewi *et al* (2022) kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam sebuah sistem

manajemen secara kongrit yang dapat diukur untuk diperhitungkan melebihi standar yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan ialah *output* kerja secara kualitas maupun kuantitas atas pencapaian dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan standar tertentu (Siahaan, 2021). Selaras dengan penelitian Kurnianto (2022) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu capaian kerja seorang karyawan berupa output hasil kerjanya secara kualitas maupun kuantitas sesuai tanggung jawab. Namun, menurut Nurjaya (2021) Kinerja adalah hasil pencapaian kerja seseorang atau kelompok di sebuah perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab guna tercapainya target organisasi yang tak bertolakbelakang dengan moral dan akhlak. Menurut Arianto (2020) kinerja karyawan ialah hasil akhir dari individu baik kuantitas maupun kualitas yang sesuai dengan tanggung jawab dan tugasnya.

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang dalam pencapaian target dan tugasnya juga dalam bekerja harus sesuai dengan aturan, arahan dan program dari perusahaan dalam menunjukkan tanggung jawab serta tingkat kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan dan misi perusahaan merupakan suatu hal yang memiliki nilai untuk dapat mendorong insan dalam mencapai tujuan tertentu. Hal tersebut dapat merubah sikap dan perilaku seseorang untuk dapat berpikir dan bertindak yang mengarah pada tujuan.

#### **2.1.2.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Chairunnisah *et al* (2021, p.40) terdapat lima indikator kinerja karyawan dalam melakukan penilaian kinerja, adapun indikator yang menjadi tolak ukur diantaranya:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja yang bagus dan bermutu akan meminimalisir adanya kesalahan yang berkaitan dengan ketelitian, kerapihan dan hasil kerja.

2. Kuantitas

Memperlihatkan mutu atau hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dengan banyaknya jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tugas yang berbeda dalam satu waktu sehingga menghasilkan hasil yang lebih efisiensi dan efektivitas.

3. Ketepatan Waktu

Diukur dari hasil kerja karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan kewajibannya sesuai standar waktu yang telah ditentukan dengan pencapaian target berdasarkan standar kerja waktu perusahaan. Dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu akan meminimalisir munculnya hambatan di pekerjaan lainnya karena keterlambatan.

4. Kehadiran

Sesuai tidaknya jadwal kehadiran karyawan pada kehadiran kerja dan pulang kerja, izin, maupun tidak ada kejelasan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

5. Kemampuan Bekerjasama

Kesanggupan individu dalam bahu membahu dengan anggota lainnya untuk menyelesaikan pekerjaan maupun memberikan bantuan kepada rekan kerja lain sehingga dapat tercapainya hasil yang maksimal.

### **2.1.2.3 Faktor Kinerja Karyawan**

Menurut Erianto *et al* (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu:

1. Motivasi. Dengan adanya dorongan dapat menggerakkan karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dan bisa juga karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.
2. Kepuasan Kerja. Kepuasan hasil kerja yang telah diberikan berkaitan dengan tunjangan, jenjang karir, rekan kerja, maupun keamanan.
3. Tingkat stress. Kondisi psikologis seseorang yang berkaitan dengan seberapa besar tuntutan pekerjaan maupun lingkungan kerja yang tidak kondusif.

4. Lingkungan pekerjaan, kondisi dan situasi kerja yang terjadi di perusahaan dapat merubah kenyamanan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan.
5. Kompensasi. Adanya timbal balik yang tersampaikan oleh karyawan atas *output* yang dihasilkan untuk perusahaan yang baik finansial berbentuk gaji bulanan, tunjangan dan non finansial yang berupa fasilitas yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman maupun kesesuaian waktu kerja.
6. Desain pekerjaan. Kejelasan atas prosedur dan sistem kerja yang akan dijalankan oleh karyawan selama bekerja.

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Qomariah (2020, p.94) motivasi merupakan sebuah dorongan dalam diri untuk menggerakkan dirinya dalam menjalankan suatu hal yang positif guna meningkatkan kinerja. Sedangkan, motivasi adalah suatu energi psikologis yang ada pada diri seseorang dalam menentukan tingkah laku individu di sebuah organisasi yang mengakibatkan pergerakan, arahan, usaha, dan kegigihan dalam menghadapi hambatan untuk mencapai target tujuan (Adhari, 2021, p.13)

Selain itu, menurut Arianto *et al* (2020) motivasi adalah proses penalaran atau pendorong diri seseorang dalam pemenuhan berbagai kebutuhannya dengan cara menepatkan potensi diri agar guna dapat produktif dan giat dalam menyelesaikan beban kerja sesuai dengan kewajiban untuk meraih hal tertentu. Motivasi merupakan suatu kekuatan dalam diri yang mempengaruhi tindakan menguntungkan untuk mencapai tujuan tertentu (Setiawan *et al.*, 2022). Motivasi secara khusus berkaitan dengan kegiatan yang mencerminkan pengejaran tujuan tertentu dan dalam fungsi ini membentuk unit perilaku yang bermakna (Setiawan *et al.*, 2022).

Dengan demikian, motivasi kerja merupakan dorongan yang diberikan kepada individu untuk mentukan arah tindakan dan menumbuhkan rasa semangat dalam menggapai suatu tujuan. Dengan adanya motivasi yang

tertanam pada individu dapat menentukan pergerakan perilaku maupun cara berpikir mereka untuk dapat meraih tujuan.

### **2.1.3.2 Faktor Motivasi Kerja**

Menurut Agustini (2020) motivasi kerja ibarat sebuah proses dalam diri individu yang dipengaruhi oleh dua faktor, antara lain:

#### **1. Motivasi Intrinstik**

Dorongan datang atas dasar kesadaran diri sendiri mengenai tugas yang dikerjakan karena adanya rasa kepuasan ketika mengerjakan pekerjaan tersebut. Karyawan merasa sadar mengerjakan pekerjaan dengan baik atas adanya beberapa faktor yaitu:

- a) Tanggung jawab, karyawan merasa bertanggung jawab atas kewajibannya terhadap perusahaan dalam mengerjakan pekerjaannya
- b) untuk mendapatkan sebuah prestasi.
- c) Pengakuan, ingin dihargai dan diakui oleh rekan kerja atas pencapaian kinerja atas rasa ingin memperoleh validasi dari orang lain guna memperoleh status sosial yang tinggi.
- d) Kemajuan, karyawan ingin mengembangkan potensi diri yang dimilikinya.
- e) Kebutuhan, adanya dorongan kebutuhan dengan memberikan kinerja yang baik guna terpenuhinya kebutuhan tertentu seperti kebutuhan memperoleh pekerjaan tetap, dalam memenuhi kebutuhan hidup.

#### **2. Motivasi Ekstrinstik**

Kemauan yang bersumber dari aspek luar mewajibkan seseorang untuk dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Terdapat beberapa faktor pendorong yaitu:

- a) Gaji, dengan pemberian upah atau kompensasi oleh perusahaan dapat mendorong karyawan untuk menghasilkan semangat kerja dalam memberikan kinerja yang maksimal.

- b) Lingkungan Kerja, dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung serta kelengkapan fasilitas dapat membuat semangat kerja karena adanya kenyamanan.
- c) Prosedur, kebijakan operasional yang telah ditetapkan dapat mempengaruhi motivasi karyawan karena adanya aturan dalam mengatur dan melindungi karyawan seperti hak, kewajiban, pemberian kompensasi.
- d) Kepemimpinan, pemimpin yang dapat mengayomi, membimbing dan memberikan dorongan dapat membuat karyawan menjadi termotivasi karena suasana kerja yang menyenangkan.
- e) Keamanan, tingkat keamaan berupa jaminan pekerjaan yang baik dapat membuat karyawan merasa aman sehingga tidak memiliki banyak pertimbangan atas resiko yang perlu dikhawatirkan mengenai pekerjaan.

### **2.1.3.3 Indikator Motivasi**

Pada penelitian ini peneliti memakai indikator motivasi berdasarkan teori Abraham H. Maslow yang mengasumsikan bahwa kebutuhan tingkat pertama ialah kebutuhan untuk keberlangsungan hidup, seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhan fisiologis terlebih dahulu sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi selanjutnya (Agustini, 2020). Teori ini menunjukkan perwujudan diri sebagai pemenuhan (pemuasan) kebutuhan yang bercirikan pertumbuhan dan pengembangan individu. Adapun menurut Bukhari *et al* (2019) terdapat beberapa indikator pengukuran motivasi kerja, diantaranya yaitu:

1. Kebutuhan Psikologi (*Physiological-need*)

Kebutuhan yang paling pokok guna mempertahankan hidup seperti kebutuhan pokok yang wajib untuk dipenuhi guna mempertahankan diri.

2. Kebutuhan Akan Rasa Aman (*Safety-need*)

Kebutuhan merasa aman atas perlindungan kemananan dan jaminan asuransi kesehatan atas pekerjaannya seperti BPJS biasanya perusahaan

yang sudah terdaftar pada pemerintah maka karyawannya akan mendapatkan BPJS ketenagakerjaan.

3. **Kebutuhan Sosial (*Social-need*)**

Kebutuhan untuk persahabatan maupun berinteraksi dalam menjalin hubungan yang erat dengan keluarga, teman, relasi. Hal ini berkaitan dengan hubungan antar karyawan maupun dengan atasan akan untuk menciptakan kerjasama yang baik.

4. **Kebutuhan Harga Diri (*Esteem-need*)**

Kebutuhan ingin merasa dihargai, dihormati maupun pengakuan dari orang lain atas pencapaian pekerjaan yang telah dilakukan seperti pujian dari atasan, diberikannya kepercayaan maupun mendapatkan promosi kerja.

5. **Aktualisasi Diri (*Self-actualization need*)**

Kebutuhan untuk mengembangkan kegigihan maupun potensi yang dimiliki karyawan dengan ambisi tinggi. Seseorang akan merasa senang dengan pekerjaan yang menantang kemampuan dan keahliannya.

## **2.1.4 Lingkungan Kerja**

### **2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Nabawi (2021) lingkungan kerja adalah hal yang ada disekeliling pekerja yang berpengaruh terhadap dirinya dalam pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekeliling karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan beban yang dibebankan (Akbar *et al.*, 2022).

Selain itu, menurut Cahya *et al* (2021) lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Lingkungan kerja ialah segala sesuatu di sekeliling pekerja dalam bentuk fisik dan non fisik yang memberikan pengaruh pada perilaku dalam penyelesaian pekerjaan yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong dan meningkatkan gairah kerja individu dalam memperoleh kepuasan (Nabawi, 2021), sehingga manajemen perusahaan



selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan manajemen perusahaan (Nabawi, 2021).

Beralaskan pengertian dari beberapa para ahli, maka ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja yaitu kondisi lingkungan dan suasana kerja disekitar karyawan baik terlihat maupun tidak terlihat untuk mendapatkan rasa nyaman dan aman sehingga dapat mempengaruhi penyelesaian pekerjaan.

### **2.1.3.2 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Bukhari *et al* (2019), terdapat beberapa indikator lingkungan kerja, diantaranya yaitu:

#### **1. Penerangan**

Adanya penerangan yang cukup di setiap ruang kerja karyawan. Tingkat penerangan yang cukup dapat membuat karyawan dapat membantu karyawan untuk mengerjakan tugasnya karena adanya penerangan yang dapat membantu penglihatan yang lebih fokus dan nyaman.

#### **2. Suhu udara**

Tingkat temperature yang baik di dalam kawasan kerja dapat mendatangkan rasa nyaman yang dapat memberikan kesegaran fisik karyawan dalam mengerjakan pekerjaan.

#### **3. Suara bising**

Suara bising yang dapat mengganggu ketenangan karyawan dalam berkonsentrasi dan fokus dalam bekerja. Hal tersebut, dapat membuat pekerjaan menjadi lambat terselesaikan maupun terjadi kesalahan.

#### **4. Penggunaan warna**

Pemilihan warna ruangan yang digunakan dalam suatu ruangan. Pemilihan warna ini dapat mempengaruhi fokus penglihatan karyawan yang mana berpengaruh dalam penglihatan dalam melihat objek.

#### **5. Ruang gerak**

Ruangan yang cukup dapat memberikan kenyamanan dalam mengerjakan tugasnya. Ruang kerja hendaknya menyesuaikan dengan pekerjaan sehingga memberikan kesan nyaman bagi para karyawan baik dalam posisi kerja antar karyawan maupun peralatan kerja.

6. Keamanan bekerja

Terjaminnya keselamatan kerja dan kondisi aman dapat menciptakan rasa aman dan tenang selama mengerjakan pekerjaan seperti perlakuan adil, aman dari segala macam tuduhan maupun resiko pekerjaan.

7. Hubungan antar pegawai

Hubungan antar rekan kerja yang harmonis dapat mempermudah komunikasi yang baik. Hal tersebut dapat mempengaruhi loyalitas karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi dengan terciptanya hubungan harmonis antar rekan kerja dan tercapainya tujuan perusahaan dengan cepat.

### **2.1.3.3 Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Octaviani (2019) bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, diantaranya yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Semua keadaan yang bentuknya fisik di lokasi kerja yang mempengaruhi seseorang secara langsung maupun tidak. Terdapat dua bentuk yang terdiri dari lingkungan kerja langsung bertaut dengan karyawan dan lingkungan umum bertaut pada keadaan, seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, penerangan, suara bising, dan bau.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang bertaut dengan hubungan kerja serta suasana yang ada maupun keterlibatan emosional dalam melakukan hubungan sosial antar karyawan. Dengan kondisi lingkungan yang bersifat kekeluargaan dan harmonis dapat terjalinnya komunikasi yang baik serta mempengaruhi loyalitas karyawan untuk dapat tetap tinggal dan bekerja di perusahaan tersebut.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Dalam penelitian ini, memaparkan penelitian terdahulu yang relevan terhadap permasalahan yang akan diteliti, meskipun objek dan periode waktu yang digunakan berbeda sehingga terdapat beberapa hal yang tidak sama namun masih di ruang lingkup pembahasan yang sama bertaut pada pengaruh

motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dijadikan referensi. Berikut merupakan hasil penelitian-penelitian terdahulu :

Penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021) dengan judul “Pengaruh Displin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazaea Cipta Pesona”. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data primer dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Dalam hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona baik secara parsial, maupun secara simultan.

Penelitian yang dilakukan oleh Adha *et al* (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”. Dengan pendekatan kuantitatif metode penelitian sensus. Pada hasil penelitian dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda halnya dengan motivasi kerja, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan motivasi kerja sudah terbentuknya motivasi kerja karena sebagian besar karyawan telah menjadi pegawai negeri sipil.

Penelitian yang dilakukan oleh Zarkasi *et al* (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin”. Jenis penelitian asosiatif kausal dimana menggunakan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner dan dokumentasi. Hasil penelitian yaitu motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan , lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Bukhari (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PDAM Tirta

Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang”. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Dengan hasil motivasi kerja secara parsial berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan, pada lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

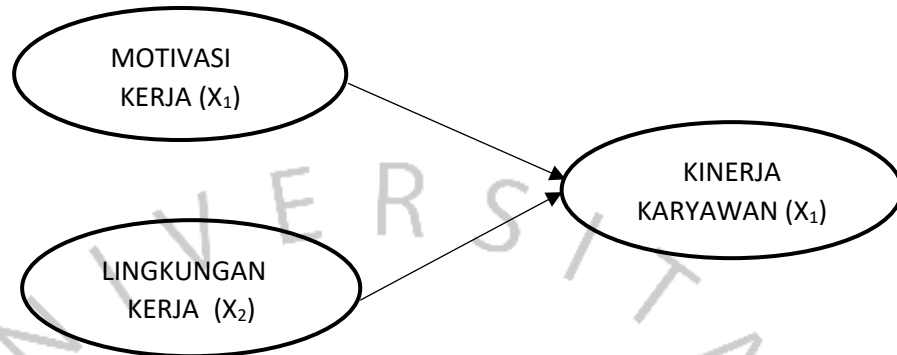
Penelitian yang dilakukan oleh Kusumayanti *et al* (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam”. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan penambihan sampel menggunakan metode teknik sampling jenuh. Dalam hasil menjelaskan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Munawirsyah (2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan”. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan penyebaran angket yang pengukurannya menggunakan skala likert dimana motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasi *et al* (2020) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara”. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dan deskriptif. Dalam hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### 2.3 Kerangka Berpikir

Penelitian ini mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. kerangka pemikiran hipotesis penelitian ialah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Kerangka Berpikir

Sumber : Diolah oleh peneliti (2023) merujuk pada (Gracia, 2019).

Menurut Santoso *et al* (2021) yang menjelaskan bahwa kerangka berpikir berupa model konseptual mengenai penjelasan atas bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah penting. Maka, penelitian ini memiliki tiga variabel yaitu variabel X dan variabel Y yang diuraikan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja sebagai variabel independen ( $X_1$ ).
2. Lingkungan kerja sebagai variabel independen ( $X_2$ ).
3. Kinerja karyawan sebagai variabel dependen ( $Y$ ).

### 2.4 Hipotesis

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) jenis variabel. Variabel bebas, yaitu: motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ). Kemudian pada variabel terikat, yaitu: kinerja karyawan ( $Y$ ). Hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

#### 2.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan kondisi yang dapat mendorong seseorang atas tindakan dalam beraktivitas dan memberikan arah dalam tercapainya kebutuhan. Karyawan dengan motivasi tinggi akan bekerja lebih dari apa yang diharapkan. Begitu pula sebaliknya, karyawan dengan rendah akan

melihat pekerjaan sebagai beban yang tidak menyenangkan dan akan timbul sikap negatif seperti tidak melakukan pekerjaan dengan tanggungjawab, menghindari pekerjaan yang menekan secara fisik, psikis serta kemangkiran (Benny *et al.*, 2021).

Sependapat dengan Zakiah *et al* (2021) mengatakan motivasi dapat mendorong gairah karyawan untuk bekerja keras dengan mengerahkan semua kemampuan dan keterampilan yang dimiliki demi mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan adanya tingginya motivasi dapat berpengaruh terhadap tindakan guna tercapainya tujuan. Oleh sebab itu, insan membutuhkan motivasi guna mengeluarkan potensi yang dimiliki (Madyoningrum *et al.*, 2022).

Menurut Bukhari *et al* (2019) motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, menurut Akbar *et al* (2022) juga memberikan hasil yang sama pada penelitiannya yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian Gracia (2019) mendukung temuan dengan hasil yang sama bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, maka bisa dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>: Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

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

Lingkungan kerja merupakan kondisi lingkungan dan suasana kerja yang ada disekitar karyawan baik yang terlihat maupun tidak terlihat untuk mendapatkan rasa nyaman dan aman sehingga dapat mempengaruhi penyelesaian pekerjaan. Ketika perusahaan tidak dapat menciptakan lingkungan yang kondusif, maka konsentrasi karyawan dapat terganggu, sehingga berdampak pada menurunnya tingkat kinerja karyawan itu sendiri. Seperti yang diungkapkan oleh Bukhari *et al* (2019) bahwa lingkungan kerja yang sehat dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal, apabila pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya sehingga waktu kerja

dipergunakan secara efektif dan produktifitas akan tinggi dan prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Sepaham yang diungkapkan Putra *et al* (2019) yaitu lingkungan kerja yang berkualitas dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dalam sebuah perusahaan dan juga karyawan dapat mengerjakan tugasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Apabila para manajer atau pimpinan tidak memperhatikan lingkungan kerja para karyawannya akan menimbulkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dalam jangka waktu yang lama. Pemimpin harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sebagai penunjang dan pendorong karyawan untuk dapat bekerja dengan produktif agar kinerja dapat ditingkatkan (Bukhari *et al.*, 2019)

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Shihab *et al* (2022) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Rajak *et al* (2023) juga memberikan hasil yang sama pada penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, Sihaloho *et al* (2019) juga mendukung temuan dengan hasil yang sama bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, maka bisa dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

**H<sub>2</sub>: Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)**