

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Sumber Daya Manusia

Seseorang produktif yang berperan sebagai pendorong sebuah perusahaan, baik dalam organisasi ataupun insitusi disebut sumber daya manusia. Karena berperan sebagai milik berharga yang perlu dipersiapkan dan diperluas kemampuannya (Susan, 2019). Menurut (Yuwono et al., 2023), Sumber daya manusia (SDM) adalah orang-orang dengan berbagai tingkat produktivitas yang bekerja untuk mencapai arah perusahaan atau organisasi. SDM terkait dengan berbagai aktivitas dan pengelolaan lainnya seperti pengembangan organisasi, pengembangan manajemen, dan strategi perencanaan (Maulyan, 2019). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemecahan berbagai masalah dalam lingkup karyawan, pekerja-pekerja, manajer dan pekerja lainnya untuk dapat mendukung kegiatan sumber daya manusia, organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, manajer harus memastikan bahwa perusahaan atau organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, pada waktu yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya (Amelia et al., 2022). Fungsi-fungsi pokok Manajemen Sumber Daya Manusia sama dengan fungsi manajemen yaitu :

1. Fungsi perencanaan, merupakan fungsi yang berkaitan dengan melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pengadaan tenaga kerja, pengembangan dan pelatihan serta pemeliharaan tenaga kerja.
2. Fungsi pengorganisasian, merupakan fungsi berkaitan dengan menyusun suatu organisasi serta mendisain struktur organisasi, menyajikan hubungan antara tugas yang akan dikerjakan oleh tenaga kerja dan menyiapkan peran organisasi.

3. Fungsi pengarahan, merupakan fungsi yang memberikan dorongan kepada karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan sejalan dengan visi, misi dan tujuan organisasi secara efektif dan efisien
4. Fungsi kepemimpinan, merupakan peran bagaimana seorang pemimpin mampu mengarahkan, memotivasi bawahan, dan menggerakkan bawahan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan, mendorong dan membuat para bawahannya untuk melakukan perubahan, dan pada suatu titik tertentu mengajak bawahan bekerja lebih keras dan mau untuk bekerja lebih dari yang seharusnya mereka kerjakan
5. Fungsi pengendalian, merupakan fungsi dalam melakukan pengukuran-pengukuran antara kegiatan yang telah dilaksanakan yang kemudian dilakukan perbandingan dengan standard-standard yang ditetapkan khususnya di bidang tenaga kerja.

2.1.2 Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan et al., (2023), Kinerja dapat diartikan sebagai laporan pencapaian yang diperoleh dengan pelaksanaan sebuah tugas tertentu pada periode masa tertentu dan kemampuan seseorang untuk melakukan tugas dalam keberhasilan sasaran yang telah ditentukan bagi hasil pencapaian sesuai standar yang berfungsi untuk tugas tersebut. Menurut (Sari et al., 2020), kinerja adalah cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab menurut ukuran atau standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Kinerja Karyawan adalah hasil atau tingkatan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu selama melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Septiana & Widjaja, 2020)

Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi karena ia akan menentukan efektifitas dari organisasi tersebut, kinerja juga penting karena ia mencerminkan ukuran keberhasilan pada manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya

manusianya (Yuwono et al., 2023). Tujuan-tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang baik dari para pegawainya. Sebaliknya, organisasi akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan-tujuannya manakala kinerja para pegawai tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi.

Menurut (Wahjoedi, 2023), terdapat sejumlah aspek yang dapat memengaruhi kinerja pegawai yakni:

Aspek berkaitan dengan pegawai:

1. Responsif
2. Penyesuaian diri
3. Motivasi Intrinsik
4. Keterampilan yang fleksibel
5. konsistensi
6. Kemahiran

Aspek berkaitan dengan Perusahaan dan Lingkungan

1. Dukungan dari pihak manajemen
2. Budaya pelatihan
3. Budaya pembelajaran
4. Dinamika lingkungan

Aspek berkaitan dengan Pekerjaan

1. Otonomi pekerjaan
2. Komunikasi pekerjaan
3. Lingkungan pekerjaan

Menurut Mangkunegara dalam (Munardi et al., 2021), mengemukakan terdapat indikator kinerja karyawan yang meliputi:

1. Kualitas Kerja merupakan hasil kerja keras dari para pegawai yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut tinggi maka kinerja dari pegawai tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang

menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.

2. Kuantitas kerja merupakan hasil kerja keras dari pegawai yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Kuantitas kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.
3. Tanggung jawab adalah seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari
4. Kerjasama dengan adanya pegawai yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya maka pegawai berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut. Oleh karena itu dengan rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya diharapkan para pegawai dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja. Kemampuan bekerja sama yang merupakan suatu tingkatan keadaan dari pegawai dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, komunikasi yang baik antar rekan kerja sehingga tercipta peningkatan kinerja.
5. Inisiatif adalah dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai.

2.1.3 Motivasi

Motivasi Frederick Herzberg menciptakan Teori Motivasi Hygiene-Motivasi atau Teori Dua Faktor pada tahun 1959. Teori ini menyatakan bahwa elemen higienis dan motivasi adalah dua kategori karakteristik yang mendorong kepuasan kerja pegawai dan motivasi Berikut adalah penjelasan mengenai faktor higienis dan faktor motivasional tersebut:

1. Faktor higienis adalah bagian dari lingkungan kerja dan elemen eksternal yang dapat memengaruhi kepuasan kerja tetapi tidak meningkatkan motivasi. Kondisi kerja fisik, gaji, kebijakan perusahaan, supervisi, dan hubungan interpersonal adalah beberapa contoh faktor higienis. Jika mereka kurang atau tidak memuaskan, itu dapat menyebabkan ketidakpuasan.
2. Faktor Motivasi, Faktor-faktor ini berkaitan dengan isi pekerjaan itu sendiri dan pengaruhnya langsung terhadap motivasi intrinsik karyawan. Ketika faktor-faktor motivasional dipenuhi, mereka dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Beberapa contoh motivasi yang memotivasi adalah kesuksesan, pengakuan, akuntabilitas, kemajuan dalam pekerjaan, dan pengembangan pribadi.

Menurut Laoli & Ndraha dalam (Wau, 2022), Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak atau dorongan yang memberi kegairahan bagi seseorang, supaya mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala kemampuan yang dia miliki untuk mencapai kepuasan kerja. Menurut Robbins dalam (Astono et al., 2020) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Menurut (Dr. Hamzah B. Uno, 2023), Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya.

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan (Maswar, 2020). Seorang individu yang mempunyai motivasi tinggi akan lebih mendahulukan kewajiban untuk meningkatkan kemampuan mereka, yang tidak hanya berpengaruh pada dirinya sendiri tetapi akan berpengaruh bagi kelancaran dan kemajuan suatu organisasi (Hakim et al., 2019). Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan

gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang - orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, Pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi akan membuat orang senang mengerjakannya. Karyawan akan bekerja keras karena dorongan untuk menghasilkan suatu target sesuai yang telah mereka tetapkan (Siregar, 2021). Menurut (Meidita, 2019), Faktor motivasi terbagi dua faktor, yakni faktor internal dan faktor eksternal.

- Faktor Internal

Faktor internal termasuk ingin bertahan hidup, ingin untuk mendapatkan pengakuan, ingin untuk memiliki sesuatu, dan keinginan untuk memegang kendali atau kuasa.

- Faktor Eksternal

Kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan kerja, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.

Menurut Umar & Norawati (2022), mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah :

1. Promosi, adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah dan gaji. Syarat waktu, tempat atau syarat-syarat kerja lainnya dapat juga merupakan ciri-cirinya “tugas yang lebih baik”, dimana seorang karyawan mendapat promosi, tetapi jika tugas tidak mengandung kecakapan atau tanggung jawab yang lebih besar serta pembayaran yang lebih tinggi, maka ini bukan merupakan promosi. Promosi bagi karyawan adalah lebih penting daripada kenaikan gaji. Umumnya setiap promosi berarti suatu pemberian upah berupa uang yang lebih banyak.
2. Prestasi Kerja, Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan yang diusulkan

oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri, Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan. Berarti tergantung pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak.
4. Penghargaan, Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi. Karyawan dengan kemampuannya melaksanakan tugas apa saja yang diberikan oleh tempat dimana mereka bekerja. Tentu saja semakin tinggi jabatan akan semakin berat tugas yang menjadi tanggung jawabnya, demikian juga garis wewenangnya semakin luas dan besar.
5. Keberhasilan dalam bekerja, dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya. Dengan demikian pihak perusahaan pun akan semakin percaya bahwa karyawannya mempunyai kemampuan yang baik dan hal ini akan memacu pihak perusahaan untuk mempertahankan karyawannya untuk tidak pindah ke tempat yang lain

2.1.4 Lingkungan Kerja

Teori Keberagaman (Mary Parker Follett), Follett menekankan pentingnya menghargai keberagaman dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, di mana perbedaan-perbedaan individu dihargai dan digunakan sebagai sumber daya untuk inovasi dan kreativitas. Menurut Follett, keberagaman bukanlah sekadar tentang pengakuan terhadap perbedaan latar belakang atau karakteristik individu, tetapi lebih pada penghormatan terhadap variasi dalam pendekatan kerja. Menurut Edy Sutrisno dalam (Yanuari, 2019), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Menurut (Nabawi, 2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan. Menurut Mahmudah dalam (Amri et al., 2022), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai/karyawan dalam melakukan pekerjaannya untuk mendapatkan kerja yang maksimal, di tempat kerja terdapat pekerjaan kantor untuk membantu pekerja dalam menyelesaikan tugasnya yang diberikan kepada atasan.

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, Sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga dengan lingkungan kerjayangnyamanmaka akan mempengaruhi meningkatnyakerja karyawan (Sihaloho & Siregar, 2020). Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal,sehat,aman dan nyaman (Parashakti & Noviyanti, 2021). Tujuan utamanya adalah untuk menciptakan lingkungan yang menjamin kemudahan kerja dan menghilangkan semua penyebab frustrasi, kecemasan, dan kekhawatiran. Jika lingkungan kerja

menyenangkan, maka kelelahan, kemonotonan dan kebosanan dapat tercermin dari kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan (Rahayu & Rushadiyati, 2021). Menurut Siagian dalam (Sihaloho & Siregar, 2020), Menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

Lingkungan Kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu

- Struktur lokasi pekerja dirancang tidak sekedar memikat secara pandang akan tetapi mempertimbangkan aspek perlindungan kerja.
- Peralatan kerja yang memadai tersedia.
- Ruang istirahat seperti kafetaria yang nyaman dan mudah diakses oleh karyawan, baik di dalam maupun di sekitar perusahaan.
- Tempat ibadah.
- Fasilitas transportasi yang nyaman, terjangkau, dan mudah diakses, baik untuk karyawan maupun umum, disediakan.

Lingkungan Kerja Non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa yaitu:

- Hubungan antar sesama rekan kerja yang harmonis dan bebas dari intrik adalah indikator penting dalam lingkungan kerja. Keberadaan hubungan yang harmonis dan bersifat kekeluargaan yang dipengaruhi pegawai untuk konsisten pada perusahaan.
- Hubungan antara atasan dan karyawan perlu dijaga dengan baik melalui sikap saling menghargai dan membangun kepercayaan. Ketika terdapat saling penghargaan, hal ini akan membantu memupuk kehormatan antara setiap orang dalam tim.

Kerjasama antar karyawan merupakan aspek yang krusial dalam lingkungan kerja, karena dapat berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan hasil kerja mereka. Dengan menjaga kerjasama yang baik, karyawan dapat bekerja secara kolaboratif untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien, memastikan bahwa tujuan

tim tercapai dengan baik. Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh (Meri Sandora & Permadani, 2021) yaitu sebagai berikut :

- 1 Suasana Kerja adalah kondisi yang ada disekitar yang sedang pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Dengan suasana kerja yang harmonis, tenang, dan nyaman dapat meningkatkan motivasi serta semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2 Hubungan dengan rekan kerja diukur berdasarkan interaksi yang serasi dan terbuka pada intrik di antara rekan pekerja. Keberadaan hubungan yang harmonis di antara rekan kerja tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, tetapi juga meningkatkan kolaborasi dan produktivitas tim. Hal ini merupakan faktor penting yang dapat dipengaruhi pegawai dalam bertahan pada insitusi, karena mereka merasa dihargai dan didukung oleh lingkungan kerja yang positif.
- 3 Hubungan antara bawahan dengan Pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu, hubungan antara bawahan dan pimpinan dapat saling ketergantungan dan saling memengaruhi. Kedua pihak harus berkomitmen untuk membangun dan memelihara hubungan yang saling menguntungkan dengan saling menghargai dan mendukung satu sama lain
- 4 Fasilitas Kerja adalah peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Jika fasilitas kerja lengkap, maka karyawan akan semangat dan cepat menyelesaikan pekerjaannya, sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas mereka dengan lebih baik lagi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian memakai berbagai penelitian terdahulu yang telah diterbitkan dalam publikasi akademis sebagai referensi. Penelitian ini berfungsi sebagai dasar untuk pembuatan hipotesis, yang berfungsi sebagai panduan penelitian utama. Sebagian besar referensi yang dipertimbangkan untuk penelitian adalah penemuan-penemuan sebelumnya yang relevan yang telah ditunjukkan untuk memajukan penelusuran saat ini:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Peneliti Dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan	(Sembiring, 2020)	Independen: Motivasi (X ₁) Lingkungan Kerja (X ₂) Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Metode yang diterapkan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan analisis regresi menggunakan SPSS	1.Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan 2.Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan	Pada penelitian ini menggunakan objek penelitian pada Bank Sinarmas Medan. Teknik pengambilan data menggunakan sampling jenuh yang berjumlah 48 responden.
2.	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap	(Saputra & Fernos, 2023)	Independen: Motivasi (X ₁) Lingkungan Kerja	Metode yang diterapkan pada penelitian ini adalah pendekatan	1.Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap	Pada penelitian ini menggunakan objek penelitian pada

No	Judul Penelitian	Peneliti Dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan
	Kinerja Pegawai di Ar Risalah Kota Padang		(X ₂) Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	kuantitatif dan analisis regresi menggunakan SPSS	kinerja karyawan 2.Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan	Ar Risalah Kota Padang. Teknik pengambilan data yang dilakukan menggunakan sampling jenuh sebanyak 50 responden.
3.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekan baru	(Ningsih et al., 2021)	Independen: Motivasi (X ₁) Lingkungan Kerja (X ₂) Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Metode yang diterapkan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan analisis regresi menggunakan SPSS	1.Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2.Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Pada penelitian ini menggunakan objek penelitian Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekan baru. Teknik pengambilan data menggunakan sampling jenuh atau sensus sebanyak 42 responden.

No	Judul Penelitian	Peneliti Dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan
4	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan	(Kasmaludin et al., 2023)	Independen: Motivasi (X ₁) Lingkungan Kerja (X ₂) Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Metode yang diterapkan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan analisis regresi menggunakan SPSS	1.Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan 2.Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan	Pada penelitian ini menggunakan objek penelitian Karyawan Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buton Selatan. Teknik pengambilan data menggunakan probability sampling sebanyak 38 responden.
5	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	(Arista, 2020)	Independen: Motivasi (X ₁) Lingkungan Kerja (X ₂) Dependen :	Metode yang diterapkan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan analisis regresi menggunakan SPSS	1.Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan 2.Lingkungan kerja	Pada penelitian ini menggunakan objek penelitian Karyawan Pada PT. Fastfood Indonesia

No	Judul Penelitian	Peneliti Dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan
	PT.Fastfood Indonesia		Kinerja Karyawan (Y)		berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan	sebanyak 70 responden.
6.	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Evi Asia Tenggara	(Trihantoro & Murdiyanto, 2022)	Independen: Lingkungan Kerja (X ₁) Stres Kerja (X ₂) Motivasi (X ₃) Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Metode yang diterapkan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan analisis regresi menggunakan SPSS	1.Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan 2.Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan	Pada penelitian ini menggunakan objek penelitian Karyawan Pada PT. Evi Asia Tenggara. Teknik pengambilan data menggunakan sampel jenuh sebanyak 50 responden.
7	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap	(As'ad, 2021)	Independen: Kompetensi (X ₁) Motivasi Kerja (X ₂)	Metode analisis deskriptif, uji validitas dan reabilitas serta analisis regresi berganda.	1.Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Pada peneltian ini menggunakan objek penelitian PT. Telkom Makassar STO

No	Judul Penelitian	Peneliti Dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan
	Kinerja Karyawan		Lingkungan kerja (X ₃) Dependen : Kinerja Karyawan (Y)		2.Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3.Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Balai kota sebanyak 90 responden.
8	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Displin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember	(Abidin & Budiono, 2023)	Independen: Gaya Kepimpinan (X ₁) Displin Kerja (X ₂) Lingkungan kerja (X ₃) Motivasi Kerja (X ₄) Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Metode pengolahan data yang digunakan yaitu menggunakan metode Analisis Uji Indikator dengan bantuan analisis SPSS 25	1.Gaya kepimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2.Displin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan	Pada penelitian ini menggunakan objek penelitian PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. Teknik pengambilan data menggunakan Nonprobability Sampling sebanyak 50 responden

No	Judul Penelitian	Peneliti Dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan
					3.Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan 4.Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan	
9	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan	(Trisna & Guridno, 2021)	Independen: Kompensasi (X ₁) Motivasi (X ₂) Lingkungan kerja (X ₃) Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan menggunakan program SPSS	1.Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2.Motivasi Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Pada penelitian ini menggunakan objek penelitian PT.Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. Teknik pengambilan data menggunakan

No	Judul Penelitian	Peneliti Dan Tahun	Variabel Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan
					3.Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja	sensus sebanyak 100 responden.
10	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda)	(Ramadhan & Fitriansyah, 2022)	Independen: Lingkungan Kerja (X ₁) Disiplin Kerja (X ₂) Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang akan dianalisa dengan metode analisis Smart PLS dan SPSS,	1.Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2.Disiplin Kerja Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan signifikan terhadap kinerja	Pada objek penelitian ini menggunakan karyawan PT Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda) sebanyak 98 responden. Alat analisis yang digunakan adalah Smart PLS dan SPSS

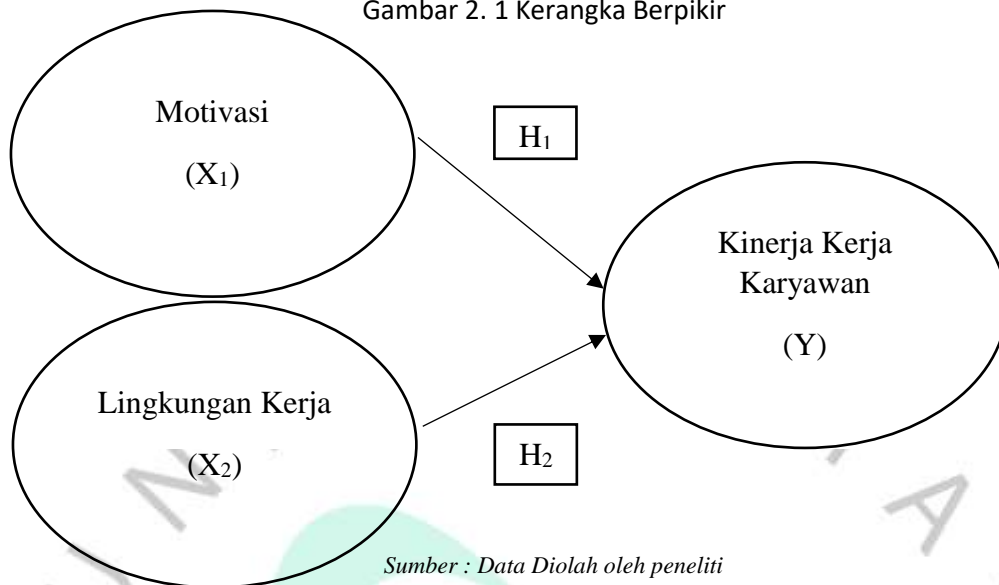
2.3 Kerangka Berpikir

Kinerja karyawan sering digunakan sebagai ukuran untuk mengevaluasi tenaga kerja dalam sebuah organisasi yang berperan terhadap kemajuan perusahaan. Motivasi dan kondisi lingkungan kerja adalah bagian komponen yang dipengaruhi produktivitas pegawai.

Motivasi adalah faktor yang menggerakkan individu dalam melaksanakan kegiatan tersebut dan sering kali dianggap sebagai pendorong perilaku seseorang. Ketika atasan memberikan motivasi kepada bawahan, hal ini telah terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pemberian motivasi kepada pegawai tidak hanya meningkatkan produktivitas mereka tetapi juga menguatkan rasa perhatian dan keterlibatan mereka terhadap perusahaan.

Lingkungan kerja mencakup fasilitas fisik dan sosial yang mendukung karyawan dalam menjalankan tugas. Pegawai yang bekerja dalam tim yang sama membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung untuk mencapai tujuan bersama. Tempat kerja baik mampu meningkatkan produktivitas, sementara tempat kerja kurang baik akan mengurangi produktivitas dan menurunkan motivasi pekerja. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang harmonis dan menyenangkan. Dengan itu, institusi dapat menciptakan lingkungan kerja yang sesuai untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Dari motivasi yang tepat dan lingkungan yang mendukung, karyawan mendapat pencapaian kinerja yang optimal. Sebagai hasilnya, dapat dikembangkan kerangka konseptual:

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir



Sumber : Data Diolah oleh peneliti

2.4 Hipotesis

2.4.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi sebagai penggerak pekerja agar melakukan pekerjaan dan menyelesaikan kewajiban dengan kemampuan dan hasil terbaik. Tanpa ada motivasi yang positif maka pekerjaan dimungkinkan mencapai hasil yang tidak baik. Perusahaan harus mendorong adanya motivasi pada diri karyawan meski itu seharusnya menjadi kesadaran setiap individu (Jahroni & Darmawan, 2022). Menurut (Wulandari, 2019), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga dikemukakan oleh (Endra, 2022), dalam penelitiannya menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Harahap & Tirtatayasa, 2020) juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rivai dalam (Arisanti et al., 2019), berpendapat pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan hal demikian akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

H₁ : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.4.2. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial. Evans dalam (Nurdin & Djuhartono, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mendukung karyawan berkarya lebih produktif. Jika lingkungan kerja yang baik dan aman karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik yang memungkinkan kinerjanya dapat ditingkatkan. Menurut (Sugiarti, 2020), menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga dikemukakan oleh (Sihaloho & Siregar, 2020), dalam penelitiannya menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Handyani & Daulay, 2020) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan