

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Lingkungan kerja

2.1.1.1 Konsep lingkungan kerja

Lingkungan kerja atau tempat bekerja pada sebuah perusahaan sangat penting bagi manajemen di perusahaan. Walaupun tempat kerja tidak melakukan kegiatan didalam perusahaan, akan tetapi sebuah lingkungan kerja berdampak secara langsung bagi karyawan yang melakukan kegiatan sebuah produksi. Aspek tersebut sangat bermanfaat serta berdampak besar, namun terdapat banyak organisasi yang masih kurang mengamati tempat kerja karyawannya. Ketika karyawan memiliki alasan untuk meningkatkan produktivitas, mereka dapat mencapai produktivitas yang maksimal. Metode yang membantu meningkatkan produktivitas menjadi lebih mudah. Beberapa ahli memberikan wawasan berikut tentang lingkungan kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2017) Lingkungan kerja yakni seluruh bahan dan alat yang dijumpai, kelompok, area, cara kerjanya, sekitar tempat dimana seseorang bekerja, dan pengaturan kerjanya sebagai individu. Dari beberapa pernyataan atau pengertian atas lingkungan kerja yang sudah dijabarkan, dapat diambil kesimpulan bahwa tempat kerja atau lingkungan kerja mencakup karyawan didalamnya, baik secara fisik serta secara non-fisik, yang bisa mendorong semangat serta produktivitas pegawai perusahaan.

Tempat bekerja atau lingkungan kerja yakni sesuatu yang secara keseluruhan yang berada di sekeliling pegawai, yang bisa bertindak untuk mempengaruhi kinerja karyawan terhadap kewajiban yang diberikan dari perusahaan (Siagian & Khair, 2018). Dari deskripsi di atas bisa diambil sebuah kesimpulan yang mana lingkungan dalam bekerja yang terdiri dari karyawan baik fisik serta non fisik dapat mendorong antusias dan produktivitas seluruh pegawai.

2.1.1.2 Jenis-jenis lingkungan

Secara umum, bentuk lingkungan kerja terpisah menjadi 2 yaitu, (1) lingkungan kerja secara fisik, serta (2) lingkungan kerja secara non fisik. (Silitonga, 2020)

1. Lingkungan kerja fisik

Tempat bekerja yang sebenarnya yakni seluruh keadaan yang berada di sekitar lingkungan kerja yang secara langsung atau secara tidak langsung dapat mempengaruhi pelaksanaan perwakilan. Tempat kerja yang sebenarnya dapat dipisahkan menjadi 2 bagian, yaitu:

Lingkungan di mana karyawan berada dalam kontak langsung. Seperti: *work center*, meja, kursi, dll. Lingkungan sebagai perantara atau lingkungan yang umum juga akan mempengaruhi kondisi kerja orang, seperti: kelembapan, suhu, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, kebisingan, warna, bau tidak sedap, dll. Untuk meminimalkan dampak lingkungan yang berupa fisik pada karyawan, yang pertama-tama kita harus memahami manusia, serta cerdas dalam tubuh, perilaku, dan tubuh mereka, dan kemudian memikirkan lingkungan fisik yang sesuai dengan dasar ini.

2. Lingkungan kerja non fisik

Tempat kerja non-aktual (non-fisik) adalah segala kondisi yang berhubungan dengan ikatan kerja, baik itu hubungan antara atasan dan rekan kerja, atau hubungan antara bawahan, iklim non-materi ini juga merupakan individu dari tempat kerja yang tidak bisa pergi. tanpa konsekuensi serius.

2.1.1.3 Indikator Lingkungan kerja

Menurut (Feel et al., 2018), Tempat kerja atau tempat memiliki 2 (dua) kualitas penting, yaitu fisik tertentu dan non-aktual kemudian memberikan jejak yang baik atau tidak dapat diterima kepada perwakilan di tempat kerja. Sesuai (Fachrezi & Khair, 2020), sehubungan dengan tanda-tanda iklim/tempat kerja, yaitu:

1. Hubungan kerja
2. Sirkulasi udara
3. Kebisingan
4. Fasilitas

2.1.2 Motivasi kerja

2.1.2.1 Pengertian motivasi kerja

Berdasarkan (Adha et al., 2019) Motivasi adalah penyampaian latihan-latihan yang membangkitkan gairah saat bekerja agar setiap individu dapat bekerja secara baik dan sekaligus mengusahakan kebahagiaan dengan sikap yang lurus. Sementara itu menurut (Arisanti, Santoso, & Wahyuni, 2019:102) Dorongan yakni impian, desakan, serta hasrat penggerak yang bermula dari diri masing-masing individu untu melakukan kegiatannya. Motivasi mengacu pada bagaimana mendorong dan

mendorong seseorang untuk bekerja agar mau bekerja dengan cara yang terbaik serta memberikan kemampuan dan keahlian untuk mencapai tujuan organisasi.. (Simanjuntak & Aini, 2019)

Menurut (Latief, Zati, & Mariana, 2018:32) Motivasi adalah keinginan untuk memungkinkan seseorang melakukan suatu kegiatan tertentu, atau biasanya diartikan sebagai aspek yang merangsang tingkah laku seseorang. Agar karyawan merasa menjadi bagian dari entitas, kesejahteraan mereka perlu dipertimbangkan melalui bentuk kompensasi berikut: upah, asuransi kesehatan, pensiun, insentif keuangan dan non-keuangan, dan fasilitas lain yang memungkinkan untuk mendorong dan membangun loyalitas kepada perusahaan.

Menurut (Chikmawati, 2019:44) Motivasi adalah limpahan rangsangan peribadi, mendorongnya untuk mengambil tindakan ke arah matlamat. Limpahan motivasi adalah tujuan untuk membolehkan pekerja bertindak mengikut garis panduan dan melaksanakan tanggungjawab yang diamanahkan kepada entiti sasaran dengan baik.

Menurut (Zainuri & Mundakir, 2018:39) Motivasi adalah kondisi yang memicu karyawan untuk mencapai tujuan dan impiannya. Motivasi inilah yang menyebabkan masing-masing dari 12 pekerja berbeda tidak hanya dalam keterampilan mereka, tetapi juga dalam keinginan mereka untuk sesuatu.

Menurut (Wibowo, 2018:177) Inspirasi/motivasi adalah tahap kemampuan untuk memajukan proses pemikiran menjadi perubahan atau karakter untuk mengatasi masalah seperti pengakuan tujuan, meskipun kemampuan tunggal untuk mengembangkan latihannya. Sedangkan berdasarkan aspek yang menstimulan

individu berfungsi untuk menjalankan suatu kegiatan, walaupun sering dimaknai sebagai pemicu individu.

Berlandaskan penjelasan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwasannya Inspirasi atau motivasi adalah interaksi yang dapat memperjelas daya dukung, kekuatan, dan kemantapan seseorang untuk mencapai tujuannya.

2.1.2.2 Tujuan pemberian motivasi

Tujuan motivasi memainkan peran penting dalam organisasi, dan motivasi kerja diharapkan dapat menyuntikkan vitalitas ke dalam pekerjaan. Menurut Hasibuan (2005) yang dikutip dari buku berjudul Manajemen Perilaku Konsumen dan Loyalitas (Simarmata et al., 2021), Ada beberapa tujuan pemberian motivasi yaitu:

1. Mendorong tekad pekerja.
2. Penyelesaian perwakilan dan pemenuhan pekerjaan tingkat lanjut.
3. Mendorong efisiensi perwakilan.
4. Menjaga dengan kesetiaan dan soliditas yang *representative*.
5. Tingkatkan disiplin dan kurangi ketidakhadiran pekerja.
6. Memperlancar akuisisi pekerja.
7. Buat kondisi dan koneksi kerja yang bagus.
8. Tingkatkan kerjasama dan inovasi yang *representative*.
9. Mendorong tingkat kerukunan yang *representative*.
10. Tingkatkan kesadaran pekerja tentang harapan orang lain.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut (Chikmawati, 2019:45) Bentuk dan aspek yang dapat digunakan untuk menciptakan semangat kerja adalah:

1. Kompensasi yang memadai.
2. Mengamati keduniawian
3. Buat lingkungan yang santai
4. Percaya diri harus dipikirkan
5. Kesempatan berharga untuk berkembang
6. Keamanan masa depan memastikan
7. Berusaha memiliki legitimasi buruh
8. Kesempatan untuk bercakap-cakap pada suatu waktu
9. Peningkatan motivasi yang terorganisir
10. Kantor yang menyenangkan

2.1.2.4 Indikator-indikator motivasi

Menurut (Latief, 2018: 40) aspek – aspek yang dipakai dalam motivasi kerja adalah:

1. Kebutuhan fisiologis, yang berarti kebutuhan pokok manusia untuk hidup berhubungan dengan oksigen, makan, penginapan, istirahat, minum, dan lain-lain.
2. Kebutuhan Rasa Aman (*safety needs*), Dalam hal keselamatan dan pencegahan risiko, kecelakaan industri, jaminan pensiun dan jaminan kelangsungan kerja.

3. Kebutuhan Sosial (*social needs*) Termasuk kebutuhan akan rasa memiliki, hubungan, dan persahabatan, jika dalam kerangka organisasi dikaitkan dengan kelompok kerja, pemandu wisata, dan bimbingan yang baik.
4. Kebutuhan Penghargaan (*esteem needs*) Menggabungkan keinginan untuk menghargai, menghormati dan menghargai keterampilan dan efisiensi kerja.
5. Kebutuhan aktualitas diri (*self actualization needs*) Menggabungkan perluasan potensi pribadi. Aktualisasi diri menempati posisi tertinggi dalam hierarki Maslow.

2.1.3 Stres kerja

2.1.3.1 Pengertian stres kerja

Menurut pandangan Setyawati et al., (2018: 406) mengatakan Stres yang berhubungan dengan pekerjaan adalah reaksi seseorang terhadap kekuatan lingkungan yang mempengaruhi kinerjanya. Stres terkait pekerjaan bisa sangat melumpuhkan karena potensi ancaman terhadap fungsi dan kinerja keluarga seseorang.

Menurut pandangan Ali et al., (2017: 495) menyatakan bahwa stres di tempat kerja adalah ketidakseimbangan antara ciri kepribadian individu dan karakteristik aspek pekerjaan seseorang dan dapat memanifestasikan dirinya dalam semua kondisi kerja dan tekanan kerja yang muncul dari permintaan jawaban dan lingkungan kerja.

Widyastuti & Rahardja, (2018: 3) mengatakan bahwa tekanan terkait dengan kerja adalah tekanan terkait bisnis yang merupakan respons atau tindakan

nyata individu terkait dengan keadaan antusiasnya dalam mengelola keadaan yang dia hadapi atau temui dalam iklim tempat dia bekerja.

Oemar & Gangga, (2017: 24) menyatakan bahwa ketegangan dalam pekerjaan dari kondisi dinamis seorang individu dihadapkan dengan potensi pintu terbuka, imperatif dan permintaan yang menyesuaikan diri dengan asumsi dan hasil yang harus dicapai dalam keadaan temperamental yang signifikan. Dalam keadaan tertentu, tekanan yang dialami oleh individu dapat memberikan hasil yang positif yang mengharuskan individu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik seperti yang diharapkan, namun perasaan cemas yang lebih tinggi atau lebih ringan yang terjadi terus-menerus dapat menyebabkan penurunan dalam eksekusi pekerja.

Prasasti & Yuniawan, (2017: 4) Stres di tempat kerja adalah reaksi serbaguna, yang berhubungan dengan siklus mental dan kualitas individu, karena perilaku luar, kesempatan atau keadaan yang menempatkan permintaan fisik dan mental tertentu pada orang tersebut.

Dari pernyataan di atas, cenderung disimpulkan bahwa tekanan kerja merupakan reaksi individu terhadap faktor alam yang mempengaruhi presentasinya. Seorang individu menetapkan harapan, hasil yang dapat dibayangkan, atau titik potong tergantung pada keinginan dan hasil yang perlu dia capai. Dalam keadaan yang signifikan dan saling bertentangan.

2.1.3.2 Aspek pembangkit stres

Terdapat sejumlah faktor yang dapat menimbulkan stres menurut Azza, (2019: 100) antara lain sebagai berikut:

1. Variabel bawaan dalam pekerjaan. Hal ini juga dapat membawa banyak beban kepada perwakilan dari dalam organisasi, salah satunya adalah

kebutuhan untuk melebih-lebihkan tugas, dan ketegangan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Juga kebutuhan kerja yang tinggi, misalnya pekerjaan yang tidak dapat dibatasi oleh perwakilan, harus diselesaikan secara terus-menerus dan lebih dari satu kali.

2. Elemen alami. Perubahan ekologi yang dipertanyakan dalam asosiasi mempengaruhi kecemasan perwakilan. Contoh kesejahteraan dan keamanan di lingkungan kerja, mentalitas utama terhadap perwakilan, tidak adanya konsistensi di tempat kerja, dan iklim aktual yang canggung.
3. Komponen individu. Kondisi atau keadaan yang mempengaruhi kehidupan individu, misalnya unsur keluarga, diri sendiri, dan uang.

2.1.3.3 Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Ismi et al., (2016: 56) menyampaikan faktor yang memberi pengaruh pada stres kerja, yakni:

1. *Job content* (uraian pekerjaan)
 - a. Bekerja secara berlebihan.
 - b. Usaha yang sulit.
 - c. Pekerjaan yang suram.
 - d. Kewajiban yang tidak perlu.
 - e. Ketidakjelasan pekerjaan.
2. *Working conditions* (kondisi kerja)
 - a. Kondisi kerja yang buruk.
 - b. Tingkat keributan.

- c. Meminta pekerjaan yang sebenarnya.
3. *Employment conditions* (kondisi karyawan)
 - a. Bayar tidak terkoordinasi.
 - b. Kemungkinan panggilan rendah.
 - c. Kontrak bisnis yang dapat disesuaikan.
 - d. Kelelahan dalam bekerja.
 4. *Social relations at work* (hubungan sosial ditempat kerja)
 - a. Gaya otoritas yang mengerikan.
 - b. Tidak adanya bantuan sosial.
 - c. Tidak adanya dukungan dalam navigasi.
 - d. Benar.
 - e. Pemisahan.

2.1.3.4. Indikator stres kerja

Hasan et al.,(2018: 4) menyebutkan stres kerja memiliki indikator-indikator, yakni:

1. Konflik peranan Jika seorang individu atau karyawan terlibat dalam perselisihan, itu dapat menyebabkan situasi ini. Pihak oposisi harus menjalankan tugasnya sesuai dengan tugasnya masing-masing.
2. Beban kerja Karyawan tidak memiliki informasi yang cukup untuk melakukan tanggung jawab pekerjaan mereka, atau tidak memahami peran terkait dan tidak dapat mencapai keinginan mereka.
3. Pengembangan karir Menggunakan keterampilan departemen, peluang untuk mengembangkan keterampilan baru, dan pengembangan karir

untuk memfasilitasi pengambilan keputusan terkait karir sesuai dengan bidang studinya.

2.1.4. Kinerja

2.1.4.4. Pengertian kinerja

Menurut (Khoiriah, 2019:) kinerja adalah strategi yang mengambil bagian dalam membuatnya lebih mudah bagi direktur publik untuk menilai konsekuensi dari suatu program melalui aturan moneter dan non-moneter. Kerangka jaminan pameran dapat digunakan sebagai alat kontrol, karena dukungan sebagai kerangka remunerasi dan disiplin. Menurut (Wibowo, 2018: 178) eksekusi kualitas dan batasan yang dibuat ketika mencoba mengenali target dan keinginan individu dan substansi.

Setyawati et al., (2018: 136) menyatakan bahwa Ketika posisi yang diperoleh dalam posisi yang ditegaskan bertambah seiring dengan terciptanya pelaksanaan yang lebih baik, maka akan mendorong organisasi untuk melangkah lebih jauh dan memenuhi tujuan atau target yang ditetapkan oleh organisasi.

Menurut pandangan Mamesah & Lengkong, (2016: 602) Ia mengatakan bahwa kinerja adalah sejauh mana orang dapat melaksanakan teknik organisasi untuk mencapai tujuan tertentu yang berhubungan dengan pekerjaan individu dan jika tidak berkaitan dengan organisasi harus dimungkinkan dengan menunjukkan kapasitas mereka. diuraikan sebagai gagasan berlapis-lapis yang memiliki 3 (tiga) sudut, yaitu hasil (prestasi), mentalitas, dan kemampuan.

Menurut pandangan Marsoit et al., (2017: 248) kinerja tersebut merupakan perbandingan antara kinerja pegawai yang sebenarnya dengan kinerja yang diinginkan oleh pegawainya. Prestasi kerja yang diinginkan, yaitu kinerja standar,

disusun sebagai tolak ukur agar dapat menunjukkan kinerja karyawan yang memadai untuk perbandingan posisi yang dipegang dan standar yang ditetapkan. Selain itu juga dapat dilihat dari kinerja pegawai tersebut dibandingkan dengan pegawai lainnya.

Setyawati et al., (2018: 428) dikatakan perbandingan antara kinerja pegawai yang sebenarnya dengan kinerja pegawai yang diinginkan. Prestasi kerja yang diinginkan atau diharapkan, yaitu kinerja standar, disusun sebagai tolak ukur sehingga dapat menunjukkan kinerja pegawai berdasarkan perbandingan jabatan yang dipegang dan standar yang ditetapkan terhadap pegawai lainnya.

Feel et al., (2018: 179) mengungkapkan kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh individu atau organisasi untuk melakukan pekerjaan yang dilakukannya, hasil atau aspek umum dari kapasitas usaha individu yang dicapai dengan keterampilan dan tindakan dalam kondisi tertentu.

Berdasarkan uraian diatas, bisa disimpulkan bahwa Kinerja pegawai adalah perbandingan pekerjaan pegawai yang sebenarnya dimana standar kerja ditentukan oleh pegawai atau perusahaan dalam melaksanakan tugas, pekerjaan atau perbuatannya sebagai hasil.

2.1.4.2. Manfaat penilaian kerja

Hasil dari penilaian termasuk manfaat untuk memutuskan strategi di dalam organisasi, pengaturan organisasi dapat mempengaruhi sudut pandang individu dan perusahaan. Keuntungan dari evaluasi pelaksanaan dalam suatu organisasi secara mendalam adalah (Sulistiyani & Rosidah, 2017:328):

1. Beradaptasi dengan kepuasan.
2. Memperbaiki kinerja.

3. Untuk memenuhi kebutuhan pelatihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan mengenai pemberhentian, perencanaan tenaga kerja, pemberhentian, mutasi, dan penempatan promosi.
5. Untuk kebutuhan riset personalia
6. Membantu mempelajari kesalahan dalam desain karyawan.

Pemberian kualitas yang dijalankan langsung oleh otoritas dapat digunakan untuk mengawasi pelaksanaan yang representatif atau sebagai indikasi kekurangan pekerja dengan tujuan agar administrator dapat mengemukakan tujuan atau fokus yang ingin dicapai. Aksesibilitas data pelaksanaan pekerja sangat membantu administrasi untuk melakukan langkah-langkah perbaikan menyeluruh untuk program perwakilan yang dibuat atau proyek lain.

2.1.4.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, yakni (Latief et al., 2018:41):

1. Faktor kapasitas (capacity) Potensi (psikologis kapasitas) dan kapasitas realitas (pengetahuan + kapasitas) Terkait, jika ada karyawan dan manajer yang memiliki IQ di atas rata-rata, yaitu 110-120 dan pendidikan itu diperlukan untuk mencapai kepemimpinan dalam membantu di tempat kerja , akan lebih mudah untuk mencapai prestasi kerja dan kompetensi seseorang dalam latihan keterampilan seseorang.
2. Faktor inspirasi (Motivasi) Komponen ini telah membentuk perilaku otoritas terhadap perwakilan dan kondisi kerja dalam iklim organisasi. Inspirasi adalah kondisi yang mendorong pekerja menuju jalan untuk mencapai tujuan ahli mereka. Kondisi kerja yang positif dapat

menunjukkan inspirasi mereka untuk bekerja dengan tingkat inspirasi yang signifikan begitu juga sebaliknya. Untuk situasi ini, situasi atau kondisi kerja mencakup lingkungan kerja, model otoritas, struktur kerja, garis inisiatif, dan hubungan kerja.

2.1.4.4. Indikator kinerja karyawan

Bono Judge (2003) dalam Indrasari, (2017: 55) mengungkapkan indikator yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, yakni:

1. Kualitas

yakni perkembangan kerja menuju kesempurnaan dan memperoleh tujuan pekerjaan yang diharapkan.

2. Produktifitas

Yakni jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan atau jumlah yang dihasilkan.

3. Ketepatan waktu

Pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan dan memanfaatkan waktu yang tersedia untuk diisi dengan kegiatan lain.

4. Efektivitas

Perusahaan dengan maksimal atau seideal mungkin menggunakan sumber daya yang dipunya dalam upaya meningkatkan laba dan mengurangi kerugian.

5. Kemandirian

Ini dapat membantu Anda bekerja sendiri untuk menghindari hasil yang dapat menyebabkan kerugian.

6. Komitmen

Keterikatan kerja yang terjadi antara karyawan dengan bisnisnya.

7. Tanggung jawab

Tanggung jawab serta kesadaran karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasinya.

2.2. Penelitian terdahulu

Penelitian sebelumnya yang menyertai digunakan sebagai premis dan pemikiran dalam ulasan ini. Hasil dari penelitian sebelumnya pada pertanyaan yang diajukan diperkenalkan di bawah ini, khususnya:

(Widyastuti & Rahardja, 2018) berjudul “Analisis pengaruh stres kerja, kompensasi, dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai”. Disimpulkan bahwa terdapat kerjasama antara dampak tekanan kerja, upah, dan komitmen pekerja yang berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan representatif

(Santoso, 2018) berjudul “Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada panin bank cabang pondok indah”. Determinasi Ada hubungan antara dampak disiplin kerja, inspirasi dan budaya hierarkis berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan representatif.

(Manikottama et al., 2019) berjudul “Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT satu visi edukasi”. Tempat kerja berdampak negatif dan besar terhadap pameran perwakilan PT Satu Visi Edukasi. Pekerjaan di tempat kerja sedikit banyak tidak mempengaruhi kinerja perwakilan, tetapi dapat berdampak jika melalui inspirasi. Tempat kerja memiliki dampak positif dan kritis terhadap inspirasi PT Satu Visi Edukasi. Pekerjaan di tempat kerja diketahui memainkan peran penting dalam memperluas inspirasi perwakilan.

Tempat kerja diterima untuk memperluas inspirasi pekerja. Inisiatif memiliki dampak positif dan kritis terhadap inspirasi PT Satu Visi Edukasi. Inisiatif diketahui memainkan peran penting dalam inspirasi representatif. Administrasi diterima untuk memperluas inspirasi tergantung pada perwakilan. Inisiatif memiliki dampak positif dan tidak berdampak pada presentasi perwakilan PT Satu Visi Edukasi.

(Hanafi & Yohana, n.d.) yang berjudul “Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI lifeinsurance”. Keputusan tentang dampak inspirasi pada eksekusi representatif. Uji teori primer dengan hasil yang didapat menunjukkan bahwa variabel inspirasi pada pelaksanaan representatif memiliki pengaruh yang kuat terhadap penghargaan. Dampak inspirasi terhadap pemenuhan pekerjaan. Teori berikutnya adalah untuk mengukur variabel inspirasi pada pemenuhan pekerjaan dan hasilnya adalah bahwa inspirasi secara signifikan mempengaruhi pemenuhan pekerjaan, dampak tempat kerja pada pelaksanaan perwakilan. Spekulasi keempat adalah estimasi faktor tempat kerja pada eksekusi representatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji spekulasi antara kedua faktor ini menunjukkan hasil yang tidak penting karena menunjukkan konsekuensi harga t yang lebih rendah dari nilai t-tabel, khususnya $0,00 < 1,96$.

(Mahpudin & Purnamasari, 2018) berjudul “pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT bank central asia, tbk cabang karawang”. Menyimpulkan bahwa bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan.

(Setyawati et al., 2018) yang berjudul “Stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan”. Disimpulkan bahwa selalu ada interaksi antara stres kerja dan disiplin kerja sebagian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Kuddy, 2017) yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian dan ketahanan pangan provinsi papua”. Disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan atau parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

(Pasaribu & Siagian, 2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Etowa Packaging Indonesia Di Kota Batam” menunjukkan bahwa staf akan lebih antusias Melakukan pekerjaan bersyarat Lingkungan kerja yang aman dan terpelihara dengan baik Jika kondisi lingkungan baik Tetap dengan diri sendiri dan jangan diganggu Saat bekerja itu mengarah pada banyak pekerjaan yang dilakukan dengan baik Tepat waktu untuk mereka Anda bisa juga mengatakan bahwa tampilannya bagus dan efeknya meningkatkan kinerja yang mereka lakukan.

(Bariroh et al., 2017) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Pasuruan)” menyatakan bahwa hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki koefisien positif sebesar 0,175. Nilai koefisien positif ini menunjukkan bahwa stres kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini juga dibuktikan dengan nilai thitung < ttabel > 0,05) Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2.3. Kerangka pemikiran

2.3.1. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja mempengaruhi situasi di sekitar pekerja Karya itu sendiri. Kemungkinan pengelolaan lingkungan kerja dengan terpeliharanya lingkungan fisik dan non fisik, maka keutuhan lingkungan aspek fisik meliputi ruang kerja yang bersih, pencahayaan yang cukup, memadai ventilasi dan kenyamanan tata letak tempat kerja. Bukan lingkungan kegiatan olahraga meliputi hubungan erat antar karyawan saat bekerja sama dan kekompakan saat menyelesaikan pekerjaan. (Siagian & Khair, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Mamesah et al., 2016) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis 1, yang dinyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. Diterima dan terbukti.

2.3.2. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja penting bagi perusahaan untung mendukung kinerja dari karyawan di sebuah perusahaan, mendorong minat pekerja dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih cepat dan maksimal. Motivasi dapat membuat karyawan untuk selalu memberikan hasil usaha yang terbaik. (Aini & Simanjuntak, 2020) menyatakan Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Hi-Precision Indonesia di Batam. Pertunjukan karyawan tingkat tinggi dapat diperoleh melalui motivasi diri karyawan, yaitu terutama melalui gaji, bonus dan prestasi lainnya, selain penilaian gaji, efisiensi dan minat kerja juga bisa mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga karyawan ingin bekerja lebih baik agar dapat

tujuan perusahaan dapat dicapai. Menurut (Pasaribu & Siagian, 2019) Motivasi berdampak secara positive terhadap kinerja karyawan PT Etowa Packaging Indonesia.

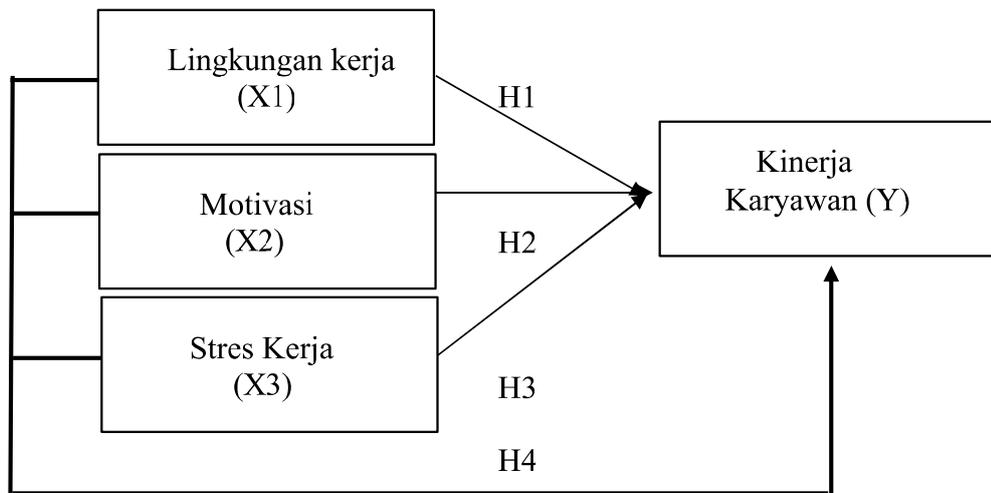
2.3.3. Stress kerja terhadap kinerja karyawan

Tekanan pekerjaan atau stress kerja adalah reaksi, bisa juga perilaku seseorang keadaan emosional dari situasinya atau rasakan itu di lingkungan tempat dia bekerja (Prasasti & Yuniawan, 2017b). Variabel stres kerja dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Widyastuti & Rahardja, 2018b) Dalam review ini, 4 (empat) penanda digunakan untuk melihat tekanan kerja di perwakilan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Penanda-penanda ini tidak diragukan lagi memiliki hubungan satu sama lain. Dalam suatu tugas, terkadang seseorang menghadapi pekerjaan yang tidak jelas dalam pekerjaannya, sehingga dapat membuat seseorang merasa putus asa dan mengungkapkan bahwa tekanan kerja berdampak negatif dan kritis terhadap pelaksanaan pekerja.

Menurut (Bariroh et al., 2017) didalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Pasuruan)” menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2. 1 Kerangka pemikiran



2.4. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, maka penulis menarik suatu hipotesis sebagai berikut:

H1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Niven Bina Bening.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Niven Bina Bening.

H3 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan PT Niven Bina Bening.

H4 : Motivasi, lingkungan, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Niven Bina Bening.