

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karna kebutuhan, keinginan dan tujuan. Motivasi beraasal dari kata latin *movere* artinya dorongan, pemberian daya gerak yang menciptakan rasa kegairah. Sama sepertimya juga dalam keadaan melakukan pekerjaan karyawan merasa tergaairah dalam melkukan pekerjaanya.

Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari kekuatan fisik serta pikiran maupun dari luar diri seperti dorongan sesama karyawan yang memulai untuk melakukan kegiatan kerja (Arista, 2020). Selanjutnya menurut (Mulyadi et al., 2021) motivasi kerja adalah kesediaan diri untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi perusahaan.

Suwanto (2020:16) adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Berdasarkan aspek uraian diatas dapat menyimpulkan motivasi adalah kondisi atau energi yang bergerak dari diri karyawan secara terarah dan trtujuan untuk mencapai

tujuan organisasi perusahaan, sehingga energi tersebut menjadi sebuah dorongan dan semangat dalam melakukan pekerjaan yang baik dan bermutu.

2.1.1.2 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Roni & Martyah, 2021) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja
2. Meningkatkan moral dan keputusan karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
6. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
7. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-lat dan bahan-bahan baku.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Menurut Kadarisma dalam (Arista, 2020) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor antara lain:

1. Faktor *intern* yang terdapat dalam diri sendiri misalnya terlihat pada sering resahnya atau bergejolanya karyawan. Contohnya munculnya kasus ujuk ras dan pemogokan kerja dan lain-lain
2. Faktor *ekstern* yang berasal dari luar karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi kerja.

2.1.1.4 Indikator Motivasi

Menurut Anoraga (2018) indikator -indikator motivasi kerja karyawan yaitu:

1. Adanya kedisiplinan dari karyawan

2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi
3. Kepercayaan diri.
4. Daya tahan terhadap tekanan
5. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

Dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator motivasi kerja karyawan mencakup kedisiplinan, tingkat imajinasi dan daya kombinasi yang tinggi, kepercayaan diri, ketahanan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, sikap agresif, kreativitas dalam tugas-tugas pekerjaan, peningkatan kualitas pekerjaan dari waktu ke waktu, patuh pada jam kerja, kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai kemampuan, inisiatif kerja yang tinggi untuk mendorong prestasi, kesetiaan dan kejujuran, hubungan yang baik antara karyawan dan pimpinan, mencapai tujuan individu dan organisasi, serta menghasilkan informasi yang akurat dan tepat. Indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Anoraga (Anoraga, 2018). Dalam pengukuran motivasi kerja pada perawat berdasarkan hasil observasi dan kondisi di lapangan, alasan menggunakan indikator-indikator dari Anoraga adalah karena mereka mengukur berbagai aspek penting seperti kedisiplinan, daya imajinasi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Penulis menganggap

indikator-indikator ini relevan dan sesuai untuk menganalisis motivasi kerja perawat dengan akurat.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiapharinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Nitisemito dalam (Jackson, 2019) lingkungan kerja segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur,

kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2018:134).

lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Novriani Gultom & Nurmayasroh, 2021). Berdasarkan beberapa defenisi lingkungan kerja diatas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menimbulkan suasana lingkungan kerja yang mendukung dan baik ada beberapa hal yang perlu diperhatikan (Mulyadi et al., 2021) antra lain:

1. Bangunan tempat kerja.
2. Ruang kerja yang lega.
3. Ventilasi pertukaran udara.
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan.
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

Menurut suwatno dalam (Hafis Laksamana, 2020) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor lingkungan kerja fisik
 1. Pewarnaan.
 2. Penerangan.
 3. Udara
 4. Suara bising
 5. Ruang gerak
 6. Keamanan
 7. Kebersihan
2. Faktor lingkungan kerja non fisik
 1. Struktur kerja.
 2. Tanggung jawab kerja.
 3. Perhatian dan dukungan pemimpin.
 4. Kerja sama antar kelompok.
 5. Kelancaran komunikasi.

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik di perusahaan maka akan dapat mendukung suasana kerja yang baik pula dimana ini akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta dapat membangkitkan semangat dan kegairahan kerja para karyawan guna mencapai tingkat produktivitas perusahaan.

2.1.2.3 Aspek Lingkungan Kerja

1. Pelayanan Kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kejanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa haln yakni:

1. Pelayanan makan dan minum.
2. Pelayanan kesehatan.
3. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

1. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dddapat dikendalikan, pengaruh warna, runag gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

2. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hala ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Ada beberapa indikator lingkungan kerja suatu kondisi lingkungan dikatakan baik dan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan. Berikut beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan (Halomoan & Suhartono, 2020)

1. Penerangan atau cahaya penerang

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan sebagian banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai

2. Temperatur atau siklus udara di tempat kerja

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh akan tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya.

3. Keadaan lahan parkir

Setiap karyawan berhak untuk mendapatkan parkir untuk kendaraan karyawan, apabila lahan parkir tidak mendukung dan memadai akan mempengaruhi lingkungan kerja karyawan menurun dan membuat para karyawan bolos untuk masuk kerja di sebabkan tempat parkirannya cepat penuh dan lain lain.

4. Kebisingan di lingkungan kerja

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

5. Keamanan di lingkungan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor kewanamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga kewanamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Kewanamanan (SATPAM).

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja secara umum diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Gibson dalam (Roni & Martyah, 2021) menyatakan bahwa kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

Menurut Rahady dalam (Museum, 2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai para karyawan atau seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah dilibatkan pada karya tersebut.

Berdasarkan dari defenisi diatas dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang di capai oleh karyawan dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing Dallah upaya pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Aspek-Aspek Kinerja Karyawan

Ada beberapa aspek kinerja karyawan secara umum dapat digolongkan 3 jenis antralain:

1. Hasil kerja

Hasil kerja adalah hal yang dihasilkan dari apa yang telah dikerjakan (keluaran hasil atau keluaran jasa), dapat berupa barang dan jasa yang dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Kualitas kerja yang merupakan kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja yang ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.

2. Kelakuan pekerjaan

Seorang karyawan di tempat kerja akan menunjukkan dua bentuk perilaku kerja, yaitu: Perilaku pribadi, mencakup tindakan yang tidak berhubungan langsung

dengan pekerjaan, seperti cara berjalan, cara makan siang, dan sebagainya. Perilaku kerja, mencakup tindakan karyawan yang terkait dengan pekerjaannya, seperti disiplin kerja, mengikuti prosedur kerja, kerja sama tim, komitmen terhadap tugas, pelayanan ramah kepada pelanggan, dan lain sebagainya. Perilaku kerja juga mencakup inisiatif untuk mengatasi masalah kerja, seperti menyumbangkan ide atau tindakan untuk meningkatkan kinerja. Karyawan yang memiliki perilaku kerja yang baik mampu menciptakan alternatif solusi untuk meningkatkan efisiensi kerja, sehingga mencapai kinerja yang tinggi. Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku yang bertujuan untuk mematuhi semua peraturan organisasi berdasarkan kesadaran diri untuk menyesuaikan diri dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Sementara kerja sama (teamwork) mencerminkan keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi anggota yang aktif dalam kelompok kerja.

3. Sifat pribadi

Sifat pribadi merujuk pada karakteristik unik yang dimiliki oleh setiap karyawan, yang sangat relevan dalam menjalankan tugas mereka. Sebagai makhluk manusia, setiap karyawan memiliki berbagai sifat bawaan atau watak yang telah ada sejak lahir. Sifat-sifat ini kemudian diperkuat oleh pengalaman saat mencapai usia dewasa. Untuk menjalankan pekerjaan dengan efektif, seorang karyawan memerlukan sifat-sifat tertentu, seperti kemampuan beradaptasi, yaitu keterampilan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya; kesabaran, yaitu kemampuan untuk menahan diri dari merespons buruk dalam pekerjaan dan menunggu hingga pikiran

menjadi tenang dan berfungsi optimal; serta kejujuran dalam bekerja, yang mencakup menyampaikan informasi dan fenomena yang ada sesuai dengan realitas tanpa mengubahnya. Semua sifat ini penting untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan secara efisien.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan dalam perusahaan yakni faktor kemampuan dan faktor motivasi.

1. Item kekuatan

Dalam konteks psikologi, kemampuan individu terdiri dari dua aspek, yaitu kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realitas. Hal ini berarti, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) atau bahkan termasuk dalam kategori IQ superior, sangat superior, berbakat (gifted), dan jenius, dan juga didukung oleh pendidikan yang relevan dengan posisi mereka serta keahlian dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari, kemungkinan lebih tinggi untuk mencapai performa yang maksimal. Faktor Motivasi disebut suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi di lingkungan perusahaan. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2. Faktor Lingkungan

Faktro lingkungan kerja sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.1.3.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Hasil Kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Efesiensi

3. Displin

peraturan yang berlaku dalam perusahaan serta menerima saksi yang akan dikeluarkan oleh perusahaan.

4. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

5. Kepemimpinan

Suatu proses yang dimiliki pemimpin untuk mempengaruhi dan memberikan contoh kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

6. Kejujuran

Salah satu sifat karyawan yang ada dalam pribadi yang cukup sulit untuk diterapkan.

7. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.2 Peneliti Terdahulu

Sebelum penulis mengangkat judul ini, telah dilakukan penelitian sebelumnya oleh peneliti sebelumnya dengan asumsi-asumsi yang berbeda yakni sebagai berikut:

Menurut (Mulyadi et al., 2021) melakukan penelitian dengan berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Dinamika Perkasa Di Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara uji parsial maupun uji simultan.

Menurut (Arista, 2020) melakukan penelitian dengan berjudul “ Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Fastfood Indonesia”. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Fastfood Indonesia. Hal ini membuktikan kegiatan Motivasi Kerja yang dilakukan PT. Fastfood Indonesia sesuai dengan yang diinginkan oleh karyawan PT. Fastfood Indonesia. Dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Fastfood Indonesia. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja dari PT.

Fastfood Indonesia sangat baik sehingga karyawan nyaman bekerja dan kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia meningkat.

Menurut (Hafis Laksamana, 2020) berpenelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Jaya Persada Di Jakarta”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 45,8%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,748 > 2,006$). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 37,5%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($5,690 > 2,006$). Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 55,5%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($33,090 > 2,780$).

Menurut (Almansyah, 2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Semagi Muara Bungo”. Dengan hasil penelitiannya Berdasarkan hasil pengolahan data variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memberi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 66,3% dan sisanya sebesar 33,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

Menurut (Roni & Martyah, 2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Tabungan Pensiunan Nasional (Btpn) Cabang Sungguminasa Syahrul”. Hasil penelitian yakni motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara uji parsial maupun uji simultan.

Menurut (Museum, 2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan Hubungan Motivasi dengan Kinerja pada PT. AIM Nilai $r = 0,903$ terletak pada interval $(0,800 - 1,000)$, berdasarkan Tabel 17, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 (Motivasi) dan Y (Kinerja) adalah Sangat Kuat dan positif, dan Hubungan Lingkungan Kerja dengan kinerja pada PT. AIM, Nilai $r = 0,874$ terletak pada interval $(0,800 - 1,000)$, berdasarkan Tabel 17, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 (Motivasi) dan Y (Kinerja) adalah Sangat Kuat dan positif.

Menurut (Gracia, 2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan”. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa Motivasi memiliki pengaruh sebesar 33,2% terhadap Kinerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh sebesar 20,1% sedang pengaruh secara simultan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 38%.

2.3 Kerangka konseptual

kerangka pemikiran penelitian untuk menggambarkan hubungan beberapa variabel independent maupun dependen. Berdasarkan judul penelitian yang menunjukkan bahwa variabel independent yakni motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2).

2.3.1 Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

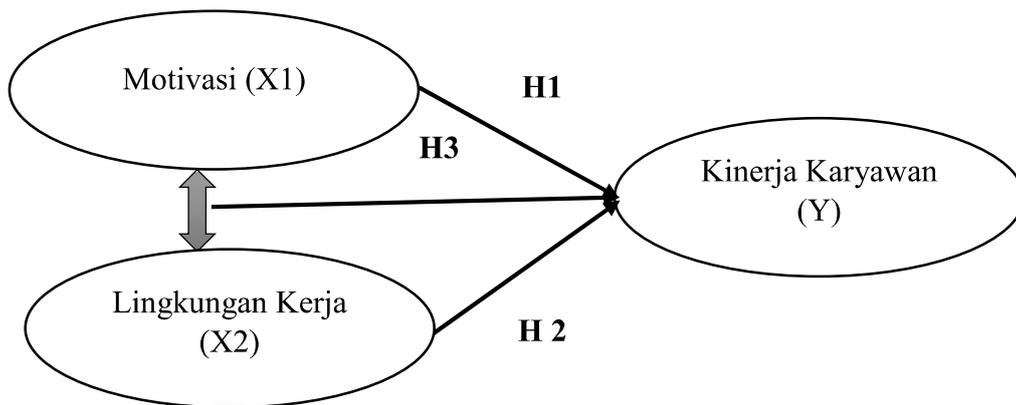
Motivasi adalah sesuatu yang terjadi dalam diri sendiri untuk melakukan tindakan atau sesuatu. Menurut (Roni & Martyah, 2021) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

2.3.2 Lingkungan Kerja Memengaruhi Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memengaruhi kinerja pekerja dalam menjalankan tugasnya melalui faktor-faktor seperti kehidupan sosial, psikologi, dan fisik di dalam perusahaan. Istilah "lingkungan kerja" merujuk pada tempat di mana seseorang bekerja, termasuk mulai dari kantor di rumah (home office) hingga gedung kantor atau pabrik. Lingkungan kerja juga dianggap sebagai salah satu ruang sosial yang sangat penting selain rumah, karena di sinilah pekerja menghabiskan sebagian besar waktu mereka. Menurut (Museum, 2019) bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat kinerja karyawan yang meningkat.

2.3.3 Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dan lingkungan kerja akan selalu berpengaruh signifikan positif memengaruhi kinerja karyawan. Dari uraian ini diperoleh hipotesis sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan uraian diatas maka:

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

Bahtera Tuaian Global.

H2: Lingkungan kerja memengaruhi positif pada kinerja karyawan PT. Bahtera

Tuaian Global.

H3: Motivasi dan lingkungan kerja memengaruhi positif dan signifikan terhadap

PT. Bahtera Tuaian Global.