

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

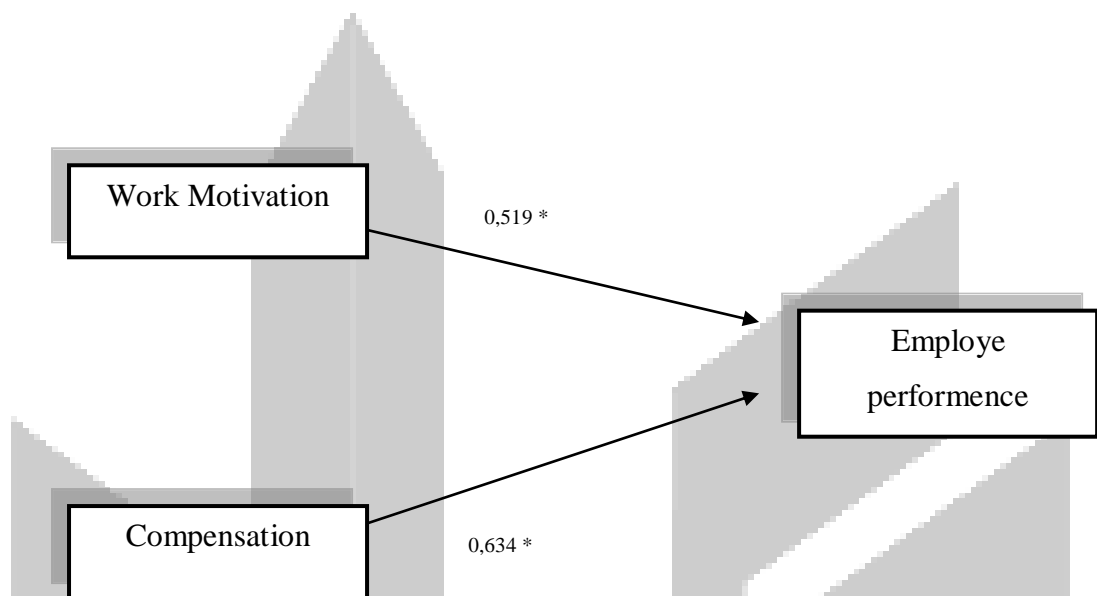
2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak terlepas dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sehingga penelitian yang akan dilakukan ini memiliki perbedaan maupun persamaan dalam objek yang akan diteliti.

2.1.1 Putu Ayu Desy Pangastuti, Sukirno dan Riyanto Efendi (2020)

Penelitian ini dilakukan oleh (Pangastuti, Sukirno, & Efendi, 2020) dengan judul “The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan UMKM Batik Kota Yogyakarta. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metodologi penelitian *ex-post facto*. Responden pada penelitian ini sebanyak 71 karyawan yang diambil dengan teknik sampling jenuh, metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Pada Putu Ayu Desy Pangastuti, Sukirno dan Riyanto Efendi (2020) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi dari 0,519. Pada taraf signifikansi 5% diketahui nilai *t* hitung sebesar 5,375 dengan signifikansi 0,000. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan begitu juga sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka kinerja pegawai semakin rendah.



Sumber: (Pangastuti, Sukirno, & Efendi, 2020)

Gambar 2.1

Kerangka Penelitian Pangastuti, Sukirno, & Efendi, (2020)

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

- a. Terdapat persamaan variabel yaitu Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan.
- b. Terdapat persamaan tujuan penelitian, yaitu menguji pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

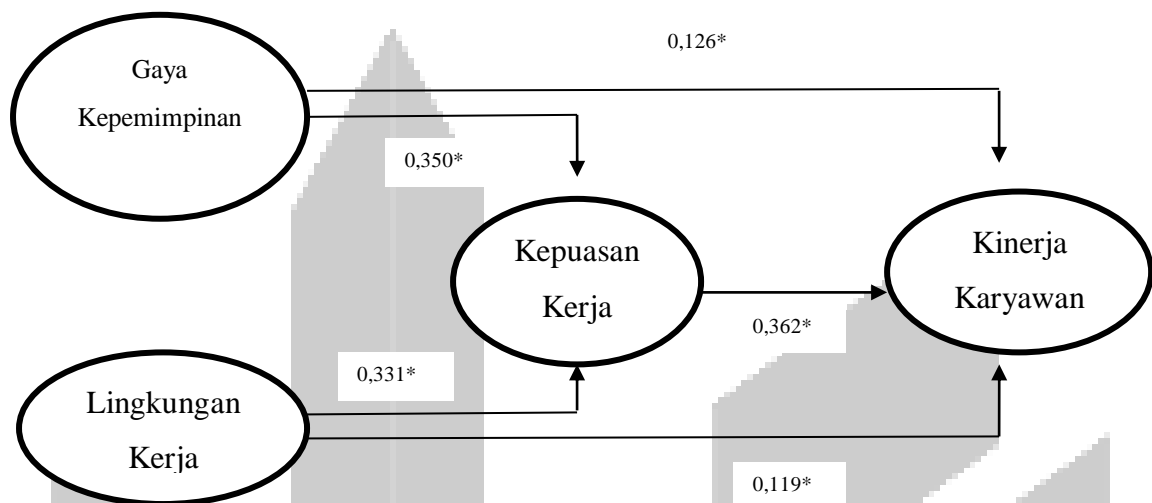
- a. Pada penelitian terdahulu terdapat variabel Kompensasi, sedangkan pada penelitian sekarang tidak ada.

- b. Karyawan yang diteliti pada penelitian terdahulu yaitu pada karyawan UMKM Batik Kota Yogyakarta sedangkan pada penelitian saat ini responden nya adalah CV Juke Abadi.

2.1.2 Ni Putu Rista K, I Nengah Sudja and I Wayan Sujana (2018)

Penelitian ini dilakukan oleh (Kusumadewi, Sudja, & Sujana, 2018) dengan judul “The Influence of Leadership Style, Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance at PT. Khrisna Multi Lintas Cemerlang”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengkaji dan menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pekerjaan kepuasan dan kinerja karyawan. populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Krisna Multi Lintas Cemerlang. Data yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan model persamaan structural berdasarkan analisis varian atau Partial Least Square (PLS).

Metode analisis inferensial digunakan dalam penelitian ini untuk menguji model pengukuran dan struktural model secara bersamaan dengan analisis 60 kuesioner. Lingkungan Kerja (X2) positif dan berpengaruh signifikan terhadap Karyawan Kinerja (Y2). Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai positif sama menjadi 0,249 dengan T-statistik = 2,098 (T statistik > 1,96).



Sumber : (Kusumadewi, Sudja, & Sujana, 2018)

Gambar 2.2.

Kerangka Penelitian Kusumadewi, Sudja, & Sujana, 2018

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

- a. Terdapat persamaan variabel yaitu Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan.
- b. Terdapat persamaan tujuan penelitian, yaitu menguji pengaruh positif dan signifikan dari variabel kepuasan kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

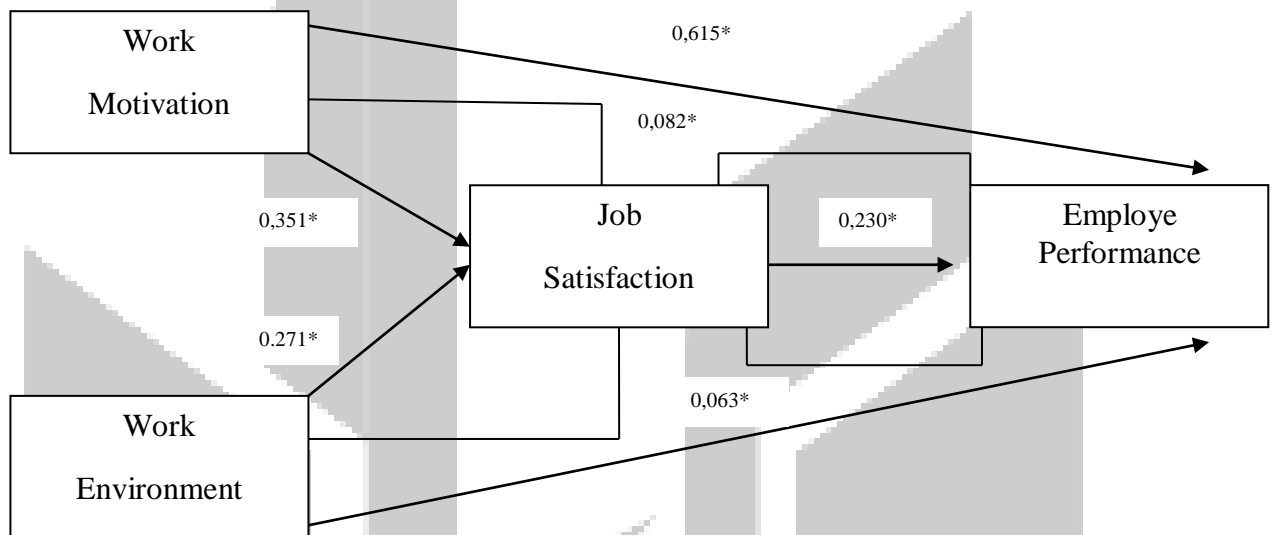
- a. Karyawan yang diteliti pada penelitian terdahulu yaitu pada karyawan PT. Krisna Multi Lintas Cemerlang sedangkan pada penelitian saat ini responden nya adalah CV Juke Abadi.

- b. Pada penelitian terdahulu terdapat variabel gaya kepemimpinan, sedangkan pada penelitian sekarang tidak ada.

2.1.3 M Ali Iqbal, Ahmad Badawi Saluy dan Asep Yusuf H (2021)

Penelitian ini dilakukan oleh dengan judul “ The Effect Of Work Motivation and Work Environment On Employe Performance Mediated By Job Satisfaction (At PT ICI Paints Indonesia)”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja. Penelitian ini berjumlah 105 responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, analisis data yang digunakan adalah metode analisis jalur, koefisien dan antar dimensi. Data yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan yang telah diteliti dan dihitung melalui aplikasi Spss 23.

Kepuasan kerja pada penelitian ini menjadi salah satu peningkatan kinerja karyawan sehingga hasil kinerja dapat dipantau dengan akura. Hasil penelitian p-value 0,001, koefisien tersebut berdampak langsung pada y1 hingga y2 sebesar 0,230, menunjukkan semakin banyak atau semakin besar kepuasan kerja yang ditawarkan kepada staf, semakin besar kinerjanya.



Sumber : (Muhammad, Ahmad & Asep, 2021)

Gambar 2.3.

Kerangka Penelitian Muhammad, Ahmad & Asep, (2021)

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

- Terdapat persamaan variabel X yaitu Lingkungan kerja, motivasi kerja dan Kinerja Karyawan.
- Terdapat persamaan tujuan penelitian, yaitu menguji pengaruh positif dan signifikan dari variabel kepuasan kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

- a. Karyawan yang diteliti pada jurnal terdahulu yaitu pada karyawan PT. Ici Paint Indonesia sedangkan pada penelitian saat ini responden nya adalah CV Juke Abadi.
- b. Variabel Kepuasan kerja masuk variabel Y sedangkan penelitian sekarang variabel X

Tabel 2. 1

RINGKASAN PENELITIAN TERDAHULU

NO.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel penelitian	Sampel Penelitian Jurnal	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian Jurnal
1.	Putu Ayu Desy Pangastuti, Sukirno, Riyanto Efendi (2020)	Kinerja Karyawan	-Motivasi kerja (X1) - Kompensasi (X2) -Kinerja Karyawan (Y1)	Populasi dalam penelitian ini adalah 71 Karyawan UMKM Batik di Kecamatan Keraton Kota Yogyakarta. Teknik pengambilan sampelnya yaitu secara sampling jenuh.	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian ex-post facto dengan pendekatan kuantitatif dan metode analisis data yang di gunakan yaitu regresi berganda.	Hasil penelitian 1). Motivasi kerja memiliki dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2). Motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan yaitu 33,7% dan sebesar 66,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.
2.	Putu Rista Kusumadewi, I Nengah Sudja dan I Wayan	Kinerja Karyawan	-gaya kepemimpinan (X1), -	Metode pemilihan sampel penelitian ini adalah	Tenik yang digunakan pada penelitian ini yaitu model persamaan	Hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh

NO.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel penelitian	Sampel Penelitian Jurnal	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian Jurnal
	Sujana (2018)		lingkungan kerja (X2) -kepuasan kerja (Y1) -Kinerja Karyawan (Y2)	pengambilan sampel nonprobabilitas dengan pengambilan sampel teknik sampling jenuh (sensus), anggota populasi dijadikan yang dijadikan sampel, yaitu sebanyak 68 responden.	struktural berdasarkan analisis varian yang dikenal dengan Partial Least Square (PLS).	positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Muhammmad Ali Iqbal, Ahmad Badawi Saluy dan Yusuf Hamdani (2021)	Kinerja Karyawan	-Motivasi kerja (X1) - Lingkungan Kerja (X2) -Kepuasan Kerja(Y1) -Kinerja Karyawan (Y2)	penelitian ini diperoleh melalui pengisian kuesioner dengan responden berjumlah 105 responden yang bekerja di PT. Ici Paint Indonesia Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.	Penelitian ini menggunakan metode analisis yang digunakan yaitu jalur, koefisien dan antar dimensi. Data survei dimasukkan kedalam SPSS 23.	1.) Hasil dari penelitian ini motivasi kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. 2.) Hasil analisis bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai

Sumber : Pangastuti, Sukirno, & Efendi, (2020), Kusumadewi, Sudja, & Sujana, (2018), Muhammad, Ahmad & Asep, (2021)

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana dimana tempat karyawan melakukan aktivitas bekerja setiap harinya. Menurut Hertanto dalam Mulyadi et al., (2020:86) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugasnya. Menurut (Iqbal et al., (2021:846) Lingkungan kerja mencakup pada semua fasilitas yang dibutuhkan dalam sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa nyaman dan bisa memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja juga bisa mempengaruhi emosi karyawan.

Karyawan akan merasa nyaman bekerja ketika lingkungan kerja mendukung untuk melakukan suatu pekerjaan dan akan menghasilkan kinerja yang baik begitu juga sebaliknya, jika karyawan bekerja di lingkungan yang tidak kondusif dan dalam kondisi yang tidak mendukung untuk bekerja secara optimal, pasti akan tidak nyaman dan mengabaikan tanggung jawabnya, yang berujung pada penurunan kinerja (Kusriyanto, 1991) dalam (Sukriyani, 2021:905). Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang berhubungan dengan fisik berada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan non fisik adalah segala kondisi yang berhubungan dengan hubungan antar karyawan (Mulyadi et al., 2020:87). Lingkungan kerja fisik merupakan sesuatu benda yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik bisa menumbuhkan semangat

karyawan dan membuat mereka bekerja dengan optimal sehingga kinerjanya meningkat.

Menurut Sedarmayanti (2001:46) dalam (Iqbal et al., (2021:846) ada tujuh indikator dalam lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

Lingkungan Kerja Fisik

1. Penerangan : Untuk melakukan pekerjaan yang memerlukan ketelitian maka di perlukan adanya penerangan yang cukup dan tidak silau.
2. Temperatur Udara : Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, jika suatu ruangan yang panas pekerja akan merasa kurang nyaman untuk melakukan pekerjaannya jadi di perlukan suhu udara yang sejuk untuk membuat nyaman.
3. Kebisingan : Lingkungan kerja yang ramai akan mengganggu konsentrasi karyawan.
4. Penggunaan Warna : pewarnaan serasi sangat berpengaruh pada karyawan.
5. Diperlukan Ruang Gerak : Fasilitas kerja memadai
6. Keamanan Kerja : Keamanan karyawan terjamin

Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Hubungan Karyawan : Aktivitas manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan para karyawan di dalam organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2004:46) dalam Kusumadewi et al., (2018:20544) ada empat indikator dalam lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Hiasan ditempat kerja : Hiasan yang dipandang indah di ruangan membuat karyawan nyaman.
2. Suhu ditempat kerja : Suasana dalam ruangan akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
3. Musik ditempat kerja : Alunan lagu membuat karyawan semangat dalam bekerja
4. Keamanan ditempat kerja : keamanan di tempat kerja akan membuat karyawan merasa dilindungi

Pada penelitian ini merujuk pada definisi dan indikator penelitian yang dikemukakan oleh Iqbal et al., (2021:846)

2.2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pelayanannya dan sikap itu akan muncul dari persepsi pekerjaan mereka. Perasaan positif karyawan tentang pekerjaannya hal tersebut merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaannya. Menurut Luthans (2012) dalam Mulyadi et al., (2020:87) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan karyawan memberikan apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja adalah kumpulan bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah suka/tidak itu karena interaksi karyawan dengan persepsi sikap psikologis, dan hasil evaluasi karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan karyawan tentang pekerjaan mencerminkan sikap dan perilaku mereka di tempat

kerja Doni, (2016) dalam Badrianto & Ekhsan, (2019:87). Menurut Frederick Herzberg dalam Maya Andriani & Kristiana Widiawati, (2017:86) menyatakan bahwa teori dua faktor yang dikembangkan berprinsip bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Teori ini membagi situasi yang mempengaruhi sikap seorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* atau motivator dan kelompok *dissatisfier* atau *hygiene factors*.

Menurut Iqbal et al., (2021:846) ada lima indikator dalam kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Pembayaran : upah yang diterima sesuai dengan yang telah dikerjakan.
2. Pekerjaan itu sendiri : Seorang individu yang mengemari apa yang dia kerjakan.
3. Rekan Kerja : Anggota tim yang dapat bekerja sama membuat karyawan merasakan kepuasan.
4. Promosi Pekerjaan : Kesempatan yang diberikan pada karyawan untuk maju dalam organisasi
5. Pengawasan : Instruksi atau arahan dari atasan akan memudahkan karyawan untuk mencapai tujuan.

Menurut Prihatsanti (2010) dalam Kusumadewi et al., (2018:20544) ada lima indikator dalam kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan : Suatu pekerjaan memberikan tugas yang menarik agar tidak merasa bosan dalam bekerja dan memberikan kesempatan untuk belajar
2. Upah : Sejumlah upah yang diterima sesuai dengan yang telah dikerjakan dan tingkat ini dapat dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibanding orang lain dalam organisasi.
3. Promosi : Suatu kesempatan yang diberikan pada karyawan untuk maju dalam organisasi
4. Atasan : Kemampuan seorang penyelia (pemimpin) untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
5. Rekan kerja : Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Pada penelitian ini merujuk pada definisi dan indikator penelitian yang dikemukakan oleh Iqbal et al., (2021:846)

2.2.3 Motivasi Kerja

Motivasi kerja yaitu sebuah dorongan atau semangat kerja yang diberikan pada karyawan untuk mempercepat tujuan perusahaan agar segera tercapai. Menurut Iqbal et al., (2021:846) motivasi didefinisikan sebagai keinginan yang timbul dari dalam atau luar diri seseorang. Menurut Mathis dan Jackson (2006) dalam Sukriyani, (2021:905) motivasi kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar karyawan bekerja keras dan semangat untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja yaitu kecenderungan individu untuk berpartisipasi dalam aktivitas yang mengarah

pada suatu tujuan yang telah dikemukakan oleh Morrison (1993) dalam Karim, (2021:2856)

Menurut Siagian, Sondang (2002) dalam Iqbal et al., (2021:846) ada lima indikator dalam motivasi kerja yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis : Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk hidup dan sebagai kebutuhan dasar.
2. Kebutuhan rasa aman : Kebutuhan untuk bebas dari semua ancaman.
3. Kebutuhan sosial : Kebutuhan untuk diterima dalam masyarakat.
4. Kebutuhan akan penghargaan : Kebutuhan hak seorang individu untuk memperoleh atau mempertahankan pengakuan dari orang lain bahwa telah sukses dan memenuhi kebutuhan.
5. Kebutuhan aktualisasi diri : Kebutuhan seseorang untuk menjadi mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki.

Menurut Murni & Heryanto (2019) dalam Sukriyani, (2021:905) ada tiga indikator dalam Kinerja karyawan :

1. Gaji : Menerima gaji sesuai yang diharapkan.
2. Hubungan antar karyawan : Berhubungan baik dengan semua karyawan.
3. Aktualisasi : Kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki.

Pada penelitian ini merujuk pada definisi dan indikator penelitian yang dikemukakan oleh Iqbal et al., (2021:846)

2.2.4 Kinerja Karyawan

Menurut As'ad (2004) dalam Sukriyani, (2021:905) Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang berdasarkan ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang relevan. Tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama jangka waktu tertentu dalam membawa menyelesaikan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti sebagai standar kerja yang telah di tentukan, target atau kriteria yang telah di tentukan Rivai dan Basri (2005) dalam Kusumadewi et al., (2018:20544). Menurut Mardiyanti dkk (2018) dalam Ayu et al., (2020:292) kinerja merupakan bagian dari pekerjaan yang berkaitan dengan kualitas dan kekuatan dalam melaksanakan pekerjaan..Kinerja karyawan adalah hasil yang di peroleh pegawai baik dari segi kualitas dan kuantitas maupun kuantitas kerja menurut standar penilaian tertentu yang dirumuskan oleh perusahaan. Kinerja karyawan perusahaan perlu dipahami karena perusahaan akan memiliki informasi mengenai kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2009) dalam Sukriyani, (2021:905) ada tiga indikator dalam Kinerja karyawan :

1. Kualitas : Hasil pekerjaan individu atau kelompok sebagai persyaratan menjadi standar kerja.
2. Kuantitas : Karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu yang dapat menghasilkan kualitas sesuai yang dituntut oleh suatu pekerjaan tertentu.
3. Tanggung Jawab : Karyawan harus mempunyai tanggung jawab pekerjaan masing-masing sesuai pekerjaannya.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) dalam Ayu et al., (2020:293) ada empat indikator pada kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas : Dapat diukur dari persepsi karyawan dengan jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kuantitas : Hasil pekerjaan yang telah dilakukan mendekati kata sempurna atau dapat memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut
3. Ketepatan waktu : Menyelesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lainnya.
4. Efektifitas : Tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

Pada penelitian ini merujuk pada definisi dan indikator penelitian yang dikemukakan oleh Sukriyani, (2021:905)

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja yang nyaman secara fisik maupun non fisik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman akan membuat karyawan tidak betah di dalam perusahaan dan akan mengganggu konsentrasi karyawan ketika bekerja sehingga hasilnya kurang maksimal. Berdasarkan hasil penelitian Kusumadewi et al., (2018:20545) Hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dari hasil penelitian tersebut dapat diartikan bahwa

lingkungan yang nyaman akan meningkatkan kinerja individu. Penelitian yang dilakukan oleh Badrianto & Ekhsan, (2019:90) menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dalam hal ini lingkungan kerja untuk kinerja karyawan perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

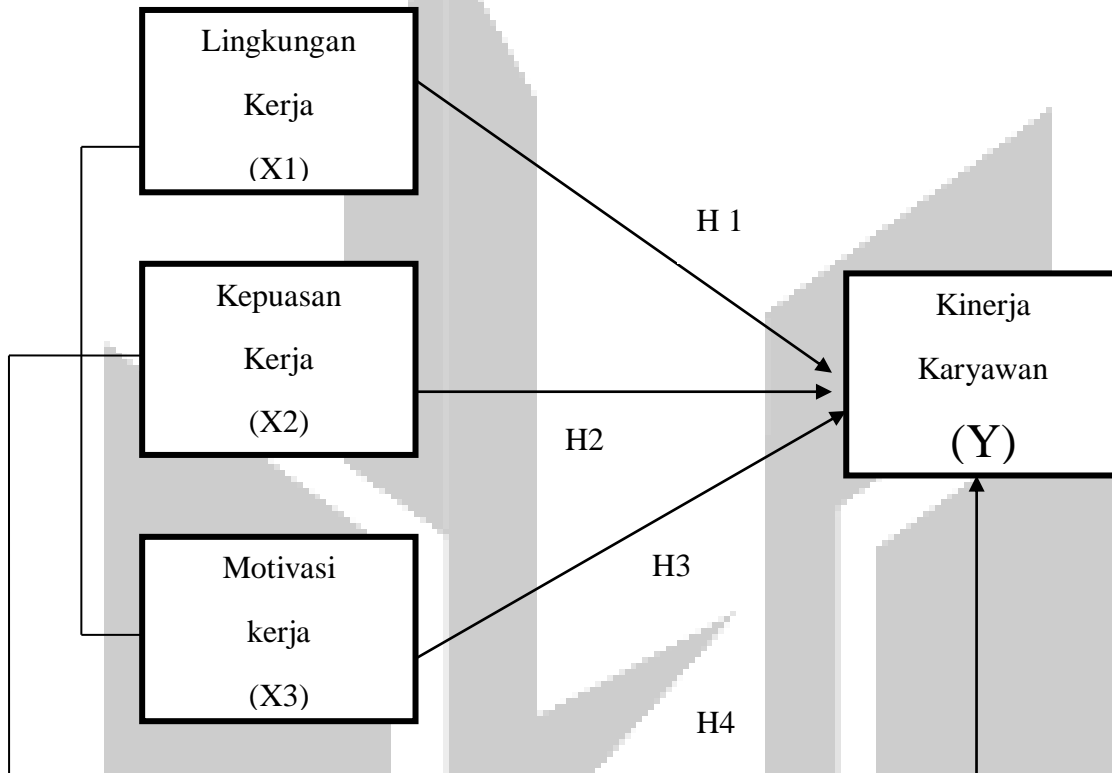
Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat diartikan secara umum bahwa kepuasan kerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan begitu juga sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan tidak di perhatikan maka kinerja karyawan akan turun. Menurut Indra Hendiyana (2019) dalam Iqbal et al., (2021:865) terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, banyak penelitan terdahulu yang menunjukkan bahwa prestasi kerja adalah alat yang efisien untuk organisasi. Kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kepuasan kerja yang lebih tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan yang lebih baik, demikian pula jika kepuasan kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun (Kusumadewi et al., 2018:20544). Seseorang yang memiliki kinerja yang baik perusahaan akan memberikan penghargaan ekstrinsik seperti kenaikan gaji, tanggung jawab tugas baru / kenaikan jabatan, pujian dan pengakuan ketika tujuan perusahaan sudah tercapai.

2.3.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan, secara umum motivasi kerja pembangkit semangat karyawan yang melakukan suatu pekerjaan. Penelitian yang dilakukan Mulyadi et al., (2020:95), penelitian tersebut menerima bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Menurut Suharno dkk. (2017) dalam Sukriyani, (2021:906) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki peranan penting bagi karyawan yang bekerja dengan motivasi tinggi akan lebih bersemangat Mangkunegara dan Octorend, (2015) dalam Karim, (2021:2856). Peningkatan motivasi di tempat kerja dikatakan memiliki efek positif karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin tinggi kinerjanya.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian dari peneliti ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Pangastuti, Sukirno, & Efendi, (2020), Kusumadewi, Sudja, & Sujana, (2018), Muhammad, Ahmad & Asep, (2021).

Gambar 2. 4.

Kerangka Pemikiran Kiki Yunia A (2022)

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H₂: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H₃: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H₄: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.