

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian saat ini tidak lepas dari penelitian – penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain sehingga penelitian yang akan dilakukan memiliki keterkaitan yang sama beserta persamaan maupun perbedaan dalam objek yang akan diteliti. Penelitian yang akan dilakukan merujuk pada penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan topik yang mendekati diantaranya sebagai berikut :

##### **2.2.1 Badrianto & Ekhsan, (2019)**

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Badrianto & Ekhsan (2019) yang diterbitkan dalam *Journal of Research in Business, Economics, and Education* tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasta Multi Sejahtera Cikarang” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hasta Multi Sejahtera Cikarang.

Lingkungan kerja dan motivasi merupakan dua faktor yang diduga relative besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Hasta Multi Sejahtera. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh keduanya maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja PT Hasta Multi Sejahtera. Variabel pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik sampel jauh dimana semua populasi sama dengan sampel. Penelitian dilakukan PT Hasta Sejahtera dengan mengambil 60 responden, sebagai sampel dalam penelitian selama 3 bulan. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuisisioner skala-*Likert*, dan dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik berupa uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hasta MultiSejahtera Cikarang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji simultan (uji F) dan hasil uji parsial (uji T) juga menunjukkan nilai signifikansi kedua variable bebas yang mendukung hipotesis. Oleh karena itu hasil pengujian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh simultan antara variable lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Hasta Multi Sejahtera.

Terdapat persamaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yang terletak pada :

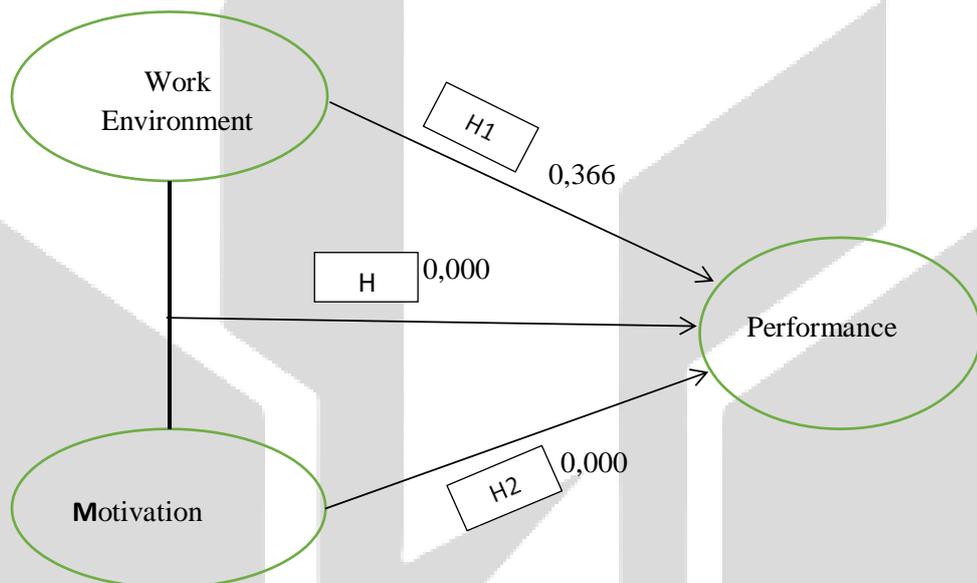
- a. Menggunakan variable independen motivasi dan lingkungan kerja, serta variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan
- b. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuisisioner skala-*Likert*, dan dengan menggunakan pendekatan deskriptif.

Perbedaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yang terletak pada :

- a. Perbedaan penelitian yaitu obyek penelitian terdahulu karyawan di PT Hasta Multi Sejahtera Cikarang sedangkan Objek pada penelitian sekarang pada

perusahaan di Surabaya

- b. Terdapat perbedaan pada pengujian yang dilakukan yaitu pada penelitian terdahulu menggunakan uji regresi linear berganda menggunakan SPSS, sedangkan penelitian saat ini menggunakan SEMPLS.



Sumber : Badrianto & Ekshan (2019)

Gambar 2.1  
Kerangka pemikiran jurnal Badrianto & Ekshan ( 2019 )

### 2.2.2 Fonseca Da Costa Guterresa *et al* (2020)

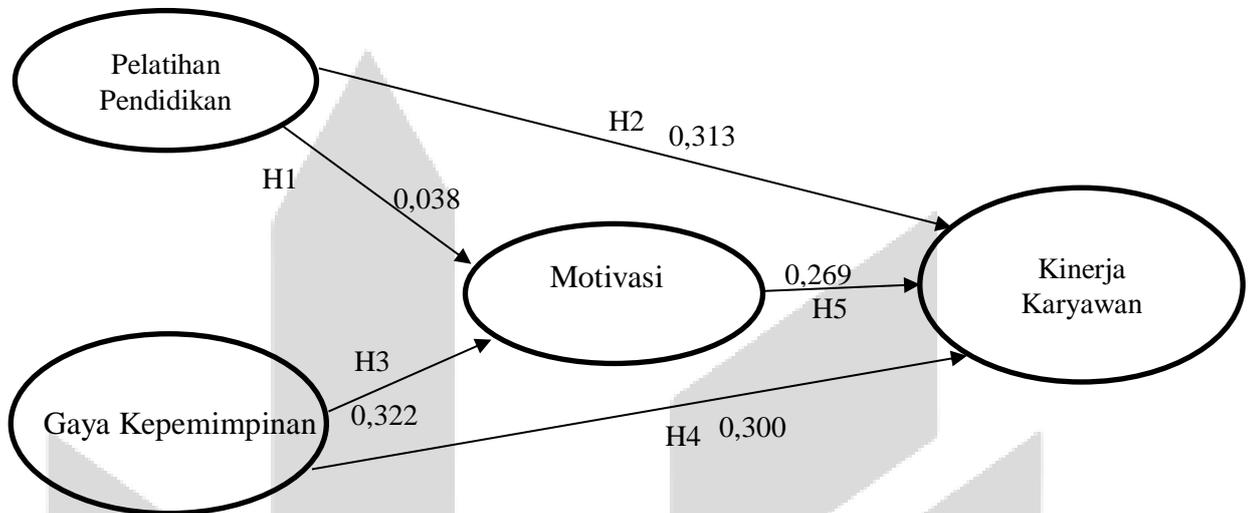
Penelitian terdahulu dilakukan oleh Fonseca Da Costa Guterresa *et al* (2020) yang diterbitkan dalam *Management Science Letters* tahun 2020 dengan judul “*The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership style on employee performance*” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji tentang peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh pendidikan-pelatihan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kementerian Pendidikan Timor-Leste.

Variabel pada penelitian ini yaitu motivasi kerja, mediator pengaruh Pendidikan pelatihan, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan probability sampling dengan tipe *purposive-judgment* sampling data diperoleh dari 86 karyawan di Kementrian kantor Pendidikan Timor-Leste sebagai sampel melalui kuesioner. Penelitian ini menggunakan SEM-PLS untuk menganalisis model hubungan yang diusulkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, tetapi tidak untuk Pendidikan Pelatihan. Terdapat persamaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yang terletak pada:

- c. Persamaan penelitian yaitu variable independen motivasi kerja dan Variabel dependen yaitu kinerja karyawan.
- d. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuisisioner skala-*Likert*, dan dengan menggunakan pendekatan deskriptif.
- e. Penelitian menggunakan SEM-PLS untuk menganalisis model hubungan yang diusulkan.

Perbedaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yang terletak pada:

- a. Perbedaan penelitian yaitu objek penelitian terdahulu karyawan di Kementrian kantor Pendidikan Timor-Leste. Objek pada penelitian sekarang pada perusahaan yang ada di Surabaya.



Sumber : Fonseca Da Costa Guterresa *et al* (2020)

Gambar 2.2  
Kerangka pemikiran jurnal Fonseca *et al* (2020)

### 2.2.3 Idris, Khoffatu Rohma Adi, Budi Eko Soetjipto, Achmad Sani Supriyanto (2020)

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Idris, *et al* (2020) yang diterbitkan dalam *Entrepreneurship and Sustainability Center* tahun 2020 dengan judul “*The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia*” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji peran mediasi kepuasan kerja terhadap kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di perguruan tinggi Politeknik Negeri di Indonesia.

Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ini memberikan semangat dan motivasi yang tinggi kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas yang tinggi. Di sisi lain, untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi memberikan kompensasi berdasarkan standar yang

telah di tetapkan dalam lingkungan yang terkadang kurang kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran mediasi kepuasan kerja terhadap kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai pada perguruan tinggi Politeknik Negeri di Indonesia. Penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS) sebagai analisis data. Studi ini menemukan bahwa kompensasi tidak berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu kepuasan kerja tidak dapat memediasi kompensasi dan kinerja karyawan. Namun, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berdampak pada lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini juga mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Terdapat persamaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yang terletak pada:

- a. Persamaan penelitian yaitu variabel independen kepuasan kerja
- b. Variabel dependen pada jurnal terdahulu dengan jurnal penelitian sekarang yaitu kinerja karyawan.
- c. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner skala-*Likert*, dan dengan menggunakan pendekatan deskriptif.

Perbedaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada:

- a. Perbedaan penelitian yaitu objek penelitian terdahulu di pegawai pada perguruan tinggi Politeknik Negeri di Indonesia. Objek pada penelitian sekarang pada perusahaan yang ada di Surabaya.

- b. Terdapat perbedaan pada pengujian yang dilakukan yaitu pada penelitian terdahulu menggunakan uji regresi linear berganda menggunakan SPSS, sedangkan penelitian saat ini menggunakan SEMPLS.



Sumber : Idris, Khofifatu Rohma Adi, Budi Eko Soetjipto, Achmad Sani Supriyanto (2020)

Gambar 2.3  
Kerangka pemikiran Idris et al (2020)

Tabel 2.1  
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Badrianto & Ekhsan, (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hasta Multi Sejahtera Cikarang	Lingkungan kerja, Motivasi Dan Kinerja Karyawan	60 Responden Pada Pt Hasta Multi Sejahtera	Uji Regresi Linear Berganda	Hasil pengujian penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh simultan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT HastaMulti Sejahtera.
2.	Fonseca Da Costa Guterres et al (2020)	Peran Motivasi Kerja Sebagai Mediator Pengaruh Pendidikan- Pelatihan Dan Kepemimpinan Gaya Pada Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja, Mediator Pengaruh Pendidikan- Pelatihan Dan gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan	86 Karyawan Di Timor- Leste	Structural Equation Model (SEM) - Pls	Hasil empiris menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, tetapi tidak untuk pendidikan pelatihan. Hasilnya dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen pelayanan publik

3.	Idris, Khofifatu Rohma Adi, Budi Eko Soetjipto, Achmad Sani Supriyanto (2020)	Peran Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Kinerja Karyawan	Mediasi Kerja Terhadap Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Kinerja Karyawan	115 PNS yang telah bekerja lebih dari satu tahun	Partial Least Square (PLS)	<p>Hasil studi ini menemukan bahwa kompensasi tidak berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan.</p> <p>Selain itu kepuasan kerja tidak dapat memediasi kompensasi dan kinerja karyawan. Namun, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berdampak pada lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini juga mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.</p>
----	---	--	---	--	----------------------------	---

Sumber: Badrianto & Ekhsan, (2019), sta Guterresa et al (2020), Idris, Khofifatu Rohma Adi, Budi Eko Soetjipto, Achmad Sani Supriyanto (2020)

## **2.2 Landasan Teori**

Landasan teori adalah dasar penyusunan hipotesis penelitian yang berupaya membuktikan kebenaran teori, mengembangkan teori, atau menghasilkan teori atau pengetahuan baru.

### **2.2.1 Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. menurut Soetjipto (2008) dalam Donra & Hotlin (2019), lingkungan kerja mencakup segala hal atau elemen yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi organisasi atau perusahaan, yang dapat berdampak baik atau buruk pada kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebuah lingkungan kerja dianggap baik ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi kemajuan perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan suatu proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut (Donra & Hotlin, 2019). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan meningkatkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya dalam melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dapat digunakan secara efektif, begitupun sebaliknya.

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting karyawan yang melakukan aktivitas kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi kerja, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Menurut Suyonto (2015:38) dalam Wulandari et al (2021:2), Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana pegawai dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan segala sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tersebut Widodo (2015:95) dalam Wulandari et al, (2021:2).

Menurut Siagian (2014:59) dalam Donra & Hotlin (2019), lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdapat beberapa indikator yaitu:

##### a. Bangunan Tempat Kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga di bangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

##### b. Peralatan Kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan di dalam perusahaan.

c. Fasilitas

Fasilitas di dalam suatu instansi sangat penting bagi karyawan sebagai penunjang dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, instansi harus memperhatikan aspek kemanusiaan, seperti menyediakan fasilitas istirahat untuk karyawan yang lelah dan tempat ibadah.

d. Suasana Kerja

Karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, yang mencakup penerangan yang cukup, lingkungan yang tenang tanpa kebisingan, dan keamanan selama bekerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

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

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing-masing.

### c. Kerjasama Antar Karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik karena mempengaruhi pekerjaan mereka. Jika kerjasama terjalin dengan baik, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Pada penelitian ini, Peneliti merujuk pada definisi dan indikator dari Siagian (2014:59) dalam Donra & Hotlin (2019).

### 2.2.2 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, karena motivasi sering didefinisikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi berfungsi sebagai suatu gerakan yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan (Riyanto et al., 2020). Motivasi adalah sesuatu dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk memenuhi kebutuhannya guna mencapai kepuasan sesuai dengan tujuannya. Motivasi adalah kondisi yang mendorong orang untuk mencapai tujuan organisasi. (Purba & Sudibjo, 2020). Untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan dibutuhkan motivasi pada karyawan. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan Tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi kerja merupakan modal dalam menggerakkan dan mengarahkan pegawai atau pekerja untuk dapat melaksanakan tugasnya masing-masing mencapai tujuan dengan penuh kesadaran, semangat dan tanggung jawab. Hasibuan (2008:117) dalam Wulandari et al (2021:3), Motivasi berarti suatu keinginan untuk merangsang kemauan seseorang untuk bekerja, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai Haibuan (2012:191) dalam Badrianto & Ekhsan (2019:4).

Menurut Maslow (2016:44) dalam Gunawan *et al*, (2020:6) indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
- b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan kerja, yang diantaranya seperti adanya jaminan social tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pension, perlengkapan keselamatan kerja dan asuransi kecelakaan.
- c. Kebutuhan sosial, ditunjukan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai, dan dicintai.
- d. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
- e. Kebutuhan perwujudan diri, ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, dimana pegawai akan mengerahkan kemampuan, dan potensinya.

Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan, dengan memberikan pendidikan dan pelatihan.

Adapun indikator motivasi kerja dari Kuswati (2020:998) yaitu sebagai berikut:

a. Prinsip partisipasi

Melibatkan karyawan dengan adanya pendapat yang berbeda dalam pengambilan keputusan, Terbuka dalam melakukan saran atau ide dari karyawan.

b. Prinsip komunikasi

Prinsip komunikasi memerlukan tata krama yang disesuaikan dengan lawan bicaranya, sehingga sikap yang akan dilakukan harus diprediksi terlebih dahulu, adanya prediksi membuat orang lebih nyaman dan tenang dalam berkomunikasi.

c. Prinsip saling memperhatikan

Prinsip saling memperhatikan dengan menciptakan suasana kerja yang harmonis dengan adanya suasana kerja yang harmonis dapat menyebabkan bekerja dengan nyaman dan tenang, dan juga berusaha untuk memenuhi kebutuhan karyawan.

Pada penelitian ini, Peneliti merujuk pada definisi dan indikator dari Maslow (2016:44) dalam Gunawan et al, (2020:6).

### **2.2.3 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan aspek yang signifikan dalam praktek perilaku organisasi dan manajemen sumberdaya manusia. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kebahagiaan, moral, dan motivasi karyawan dalam meningkatkan

produktivitas (Sutrisno, 2022). Kepuasan kerja merupakan entitas pribadi yang erat yang dapat dirasakan oleh yang bersangkutan. Sunarta, (2019) menyatakan bahwa, kepuasan kerja adalah perasaan yang lebih suka atau puas terhadap pekerjaan atau pengalaman seseorang di tempat kerja.

Kondisi ini dapat membawa karyawan pada suatu kondisi dimana mereka dapat meningkatkan tingkat kerjanya. Sedangkan dalam kondisi yang berbeda, ketidakpuasan emosional dalam pekerjaan dapat merendahnya kinerja karyawan. Di sisi lain, kinerja yang tinggi sangat penting bagi organisasi untuk mencapai apa yang menjadi tujuannya.

Menurut Pangestu, Z.S.D, Mukzam, M.D, & Ruhana, I. (2017:159) indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Rasa bangga terhadap pekerjaan.
2. Jumlah upah yang diterima atas hasil kerja kerasnya.
3. Peningkatan status.
4. Pengendalian peningkatan.
5. Karakteristik pribadi dan rasa tanggung jawab bersama.

Pada penelitian sekarang menggunakan indikator dari Hasibuan (2014) dalam Nabawi, R (2020:174) yaitu sebagai berikut:

1. Rasa Bangga Terhadap Pekerjaan

Rasa bangga terhadap pekerjaan adalah perasaan positif yang dimiliki karyawan mengenai pekerjaan mereka. Ini mencakup kebanggaan atas kontribusi yang mereka buat, reputasi perusahaan, serta peran dan tanggung jawab yang mereka emban. Ketika karyawan merasa bangga dengan pekerjaan

mereka, mereka lebih termotivasi, bersemangat, dan cenderung memberikan performa yang terbaik.

## 2. Rasa Suka Terhadap Pekerjaan

Rasa suka terhadap pekerjaan adalah perasaan senang dan puas yang dirasakan karyawan saat melakukan pekerjaan mereka. Ini bisa berasal dari kesesuaian antara pekerjaan dengan minat dan keahlian mereka, lingkungan kerja yang menyenangkan, serta hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan. Ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung berkomitmen, proaktif, dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari.

## 3. Sikap dan Keadaan Emosional Pribadi

Sikap dan keadaan emosional pribadi merujuk pada kondisi mental dan emosional karyawan yang mempengaruhi cara mereka merespons situasi di tempat kerja. Sikap positif dan stabilitas emosional penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Karyawan yang memiliki keseimbangan emosional biasanya lebih mampu mengatasi stres, bekerja sama dengan baik, dan menjaga produktivitas.

## 4. Ketaatan pada Peraturan dan Struktur Pekerjaan

Ketaatan pada peraturan dan struktur pekerjaan adalah kepatuhan karyawan terhadap kebijakan, prosedur, dan hirarki yang ditetapkan oleh perusahaan. Ini mencakup mengikuti standar operasional, mematuhi aturan keselamatan, dan menghormati rantai komando. Ketaatan ini penting untuk menjaga ketertiban, keamanan, dan efisiensi operasional di tempat kerja.

## 5. Berdedikasi pada Perusahaan

Berdedikasi pada perusahaan adalah komitmen dan loyalitas karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang berdedikasi menunjukkan kesetiaan, bekerja dengan sungguh-sungguh, dan berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Mereka seringkali mengambil inisiatif, berkontribusi lebih dari yang diharapkan, dan bertahan dalam jangka panjang dengan perusahaan, membantu menciptakan stabilitas dan pertumbuhan perusahaan.

Pada penelitian ini, Peneliti merujuk pada definisi dan indikator dari Hasibuan (2014) dalam Nabawi, R (2020:174).

### 2.2.4 Kinerja Karyawan

Manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan untuk bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami atau ada dalam sejak lahir dan di pelajari. Manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini di kenal sebagai *performance* (kinerja).

Kinerja adalah nilai dari serangkaian perilaku yang berkontribusi, baik secara positif maupun negative, terhadap tercapainya tujuan organisasi Wibowo (2015:2) dalam (Badrianto & Ekhsan, 2019:8). Penggambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, misi, organisasi yang dituangkan dalam suatu rencana strategis organisasi. Moehariono (2012:95) didalam (Badrianto & Ekhsan, 2019:7). Pegawai

kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67 dalam Wulandari et al., 2021:6)

Indikator kinerja karyawan menurut Arimby (2016) dalam Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L.(2020:22) yaitu :

1. Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan merujuk pada output yang dihasilkan oleh individu atau kelompok sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda, sehingga karyawan harus memenuhi kualifikasi tertentu dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang relevan.

2. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan menuntut karyawan untuk memenuhi kriteria tertentu agar hasil kerja sesuai dengan standar yang diharapkan. Setiap tugas memiliki standar kualitas spesifik, dan karyawan dianggap berkinerja baik jika mereka mampu memenuhi atau melampaui persyaratan kualitas tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang ditentukan. Beberapa pekerjaan memiliki keterkaitan dengan pekerjaan lain, sehingga ketidakmampuan untuk menyelesaikan tepat waktu dapat menghambat proses kerja bagian lain dan mempengaruhi kuantitas serta kualitas hasil keseluruhan.

#### 4. Kehadiran

Kehadiran karyawan sangat penting di banyak perusahaan, karena mencerminkan kedisiplinan dan tanggung jawab. Ada jenis pekerjaan yang mengharuskan karyawan hadir selama delapan jam sehari, lima hari seminggu. Tingkat kehadiran karyawan menjadi salah satu indikator kinerja mereka.

#### 5. Kemampuan Kerja Sama

Kemampuan kerja sama sangat penting untuk tugas-tugas yang memerlukan kolaborasi antara dua atau lebih karyawan. Kinerja karyawan dapat diukur dari sejauh mana mereka mampu bekerja sama dengan rekan kerja lainnya secara efektif.

Selain itu, indikator dari Robbins (2006:260) dalam Agung *et al* (2018:1252) yaitu sebagai berikut :

##### a. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

##### b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikann.

##### c. Ketepatan Waktu

Dalam tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Pada penelitian ini, Peneliti merujuk pada definisi dan indikator dari Arimby (2016) dalam Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L.(2020:22).

### **2.3 Hubungan Antar Variabel**

Sub bab ini menjelaskan bagaimana hubungan antar variabel berdasarkan kajian teori ataupun kajian empiris yang di kaji sebelumnya. Penjelasan tersebut sebagai dasar dalam menyusun kerangka pemikiran dan hipotesis.

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

Lingkungan kerja, merupakan komponen yang penting untuk karyawan atau pegawai perusahaan dalam melaksanakan aktivitas kerja dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik dan menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan akan memberikan motivasi semangat dalam menyelesaikan pekerjaan dari kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan maka semakin baik juga kinerja karyawan Wulandari et al., (2021:3).

Menurut Moulana (2017:181) dalam Asnawi (2020:3) bahwa suatu kondisi yang dapat mendukung kinerja karyawan dengan motivasi yang diberikan oleh perusahaan itu sendiri, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga hasil dari pekerjaan akan sesuai dengan yang diharapkan.

#### **2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan adanya motivasi dalam diri pegawai pada setiap individu pegawai atau karyawan berkeinginan untuk bekerja keras dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya

sehingga akan menghasilkan produktivitas yang sangat baik untuk perusahaan dan juga kinerja karyawan Wulandari et al (2021:3).

Menurut Syagufta (2017:333) dalam Asnawi (2020:3) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah seperangkat faktor internal maupun eksternal yang sifatnya sebagai pendorong dari berbagai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan sekaligus mempengaruhi baik buruknya hasil kerja yang dicapai. Kurangnya motivasi bagi karyawan dalam bekerja akan dapat mempengaruhi kinerja mereka, motivasi diyakini merupakan sebagai dorongan yang mampu menimbulkan rasa percaya diri bagi karyawan serta dapat menimbulkan Hasrat untuk bekerja dengan baik secara konsistensi. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Dan dapat disimpulkan bahwa dengan semakin baik motivasi yang akan diterapkan oleh perusahaan maka akan baik juga motivasi yang akan diterapkan oleh kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan.

### **2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja bukan tentang seberapa keras dan seberapa baik dalam melakukan pekerjaan, tetapi seberapa jauh karyawan menyukai pekerjaannya. Hal ini di tandai dengan munculnya hasil dari kondisi hasil dari pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan dan harapannya. Sehingga Kepuasan kerja akan menghasilkan perasaan atas pekerjaan yang di bebaskan kepada karyawan.

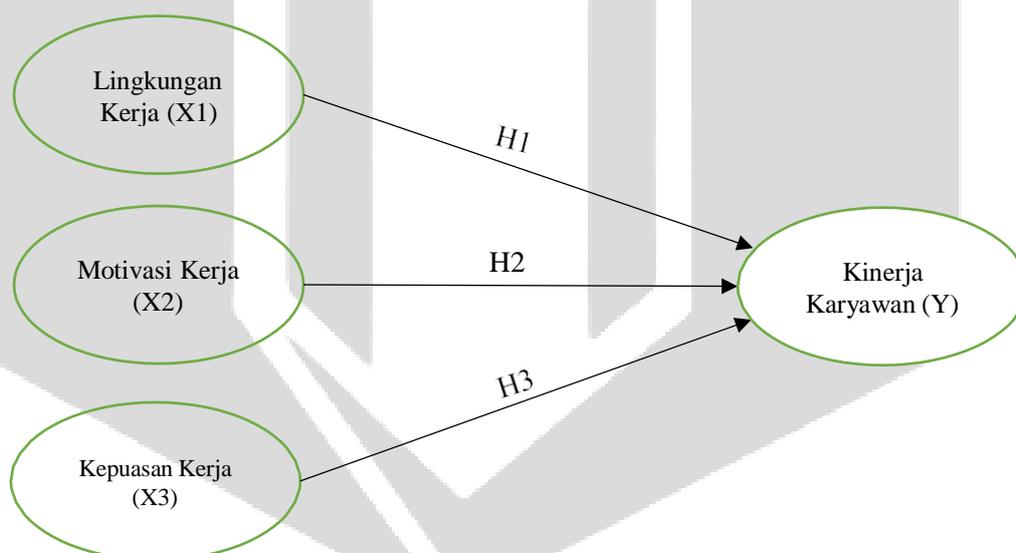
Menurut Malthis (2008:107), dalam Rosita, T., & Yaniati, T. (2016:4) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Sedangkan menurut Handoko

(2000:193) dalam Deni M (2018:50) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan efek positif dalam kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Amiroso & Mulyanto, 2015; Chong & Leung, 2018 Dhamija et al, 2019; Jiang & Zhang, 2018; Kataria et al, 2019; Martinson & De Leon, 2018). Untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan, manajer menargetkan dan focus pada kesejahteraan karyawannya sehingga dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik. Ini adalah upaya untuk memuaskan para pekerja (Shahzad, Farrukh, Kanwal, & Sakib, 2018).

#### 2.4 Kerangka Pemikiran

Berikut ini adalah kerangka pemikiran yang diranang oleh peneliti pada penelitian saat ini:



Gambar 2.4  
Kerangka Pemikiran Peneliti

## **2.5 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan permasalahan, penelitian terdahulu, landasan teori, dan kerangka pemikiran di dapatkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H2 : Motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H3 : Kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan