

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi tersebut bersifat *profit-oriented* dan *no profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2016). Menurut Yani et al.,(2012), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan.

Menurut Mangkunegara, (2021), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut pendapat lain, kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil (Simamora, 2021)

##### 2.1.1 Faktor Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada saat melakukan pencapaian dapat disebabkan oleh beragam faktor, menurut Kasmir, (2016) faktor tersebut antara lain:

a. Keahlian dan Kemampuan

Setiap orang baik atasan maupun bawahan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat dipakai untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin ahli dan mampu seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat semakin ringan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat, oleh sebab itu melalui kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang akan berpengaruh pada kinerja setiap orang.

b. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki output pekerjaan yang baik itu disebabkan karena seseorang tersebut mempunyai kemampuan yang lebih detail akan bidang tersebut. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki kemampuan tentang pekerjaannya yang memadai maka hasil output yang didapatkan cenderung rendah.

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor krusial yang mempengaruhi kinerja individu dan tercapainya tujuan organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

d. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan, karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

e. Motivasi Kerja

Faktor ini muncul dari dalam diri seorang karyawan supaya seseorang tergerak atau terpengaruh dalam menjalankan sesuatu, jika seseorang mempunyai dukungan yang kuat dari sekelilingnya, maka orang tersebut akan termotivasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

f. Komitmen

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan kepatuhan karyawan dalam menjalankan setiap peraturan yang berlaku di sebuah organisasi ataupun perusahaannya. Dengan kesepakatan yang ada bahwa karyawan akan mematuhi setiap SOP yang berlaku, maka karyawan tersebut berupaya maksimal dalam bekerja dan merasa bersalah jika peraturan tersebut dilanggar.

g. Gaya Kepemimpinan

Merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah kepada bawahannya. Kenyataannya, gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi suatu organisasi.

h. Kompensasi

Bentuk motivasi karyawan agar berusaha mencapai kinerja yang maksimal bagi kepentingan karyawan.

i. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana dan kondisi lingkungan yang berada disekitar seseorang bekerja. Suasana yang nyaman dan aman akan memberi kenyamanan sehingga kinerja karyawan dengan lebih optimal.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diatas peneliti hanya mengangkat tiga faktor yang telah disesuaikan dengan keadaan obyek penelitain, yaitu faktor motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

### **2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Terdapat beberapa indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara, (2021) antara lain:

- a. Kualitas kerja, seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, terdiri dari ketepatan dan ketelitian sehingga bebas dari kesalahan.
- b. Kuantitas kerja, menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c. Keandalan kerja, seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja.
- d. Sikap, kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan terdiri dari sikap terhadap perusahaan dan karyawan lain.

### **2.2. Motivasi**

Menurut Mangkunegara, (2021) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan menurut Sutrisno, (2008) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Robbins et al., (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Berdasarkan penelitian dari beberapa para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau daya penggerak yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

#### **2.2.1 Indikator Motivasi**

Adapun indikator – indikator dari motivasi yang digunakan dalam penelitian ini ada 5, mengacu pada Teori Dua Faktor yang dikemukakan Herzberg, (1966):

- a. Hygiene atau Pemeliharaan
  - 1) Gaji. Pemberian upah secara tepat waktu dan penetapan gaji sesuai dengan pekerjaannya maka akan membuat kebiasaan baik karyawan meningkat.

- 2) Bonus. Bonus yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan

b. Motivasional

- 3) Kebijakan Organisasi. Kebijakan tersebut diukur melalui hak cuti, jaminan kesehatan yang ditanggung oleh perusahaan, hak mendapatkan jatah rumah, dan lain sebagainya.
- 4) Perasaan aman memiliki pekerjaan. Hal-hal yang dapat memicu motivasi akan membuat karyawan merasa aman karena bekerja di perusahaan itu.
- 5) Kesempatan untuk berkembang. Pengembangan dan peningkatan karir yang ditawarkan perusahaan akan membuat seorang karyawan bertahan di perusahaan tersebut dalam waktu yang lama atau bahkan sampai pensiun.

### **2.3. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam menjalankan tugas yang dibebarkannya (Asriani & Riyanto, 2020).

Selain itu, lingkungan kerja mencakup semua komponen yang memengaruhi keadaan fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja, seperti lingkungan sosial, hubungan antar individu, dan elemen teknis. Studi menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja serta mengurangi stres dan kelelahan. Faktor-faktor seperti dukungan organisasi, keseimbangan kerja-kehidupan, dan hubungan baik dengan rekan kerja adalah komponen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif (Hegazy et al., 2021). Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi perilaku dan sudut pandang karyawan dalam menjalankan tugasnya.

#### **2.3.1 indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Siagian & Khair, (2018) lingkungan kerja di perusahaan terbagi dalam dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik, antara lain sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan yaitu:

- 1) Bangunan tempat kerja, Bangunan tempat kerja yang menarik untuk dipandang dan dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
- 2) Peralatan kerja yang memadai, Tersedianya peralatan kerja yang memadai. Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan untuk mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.
- 3) Fasilitas, Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya tempat istirahat, tempat ibadah, dan sarana angkutan yang mudah dijangkau oleh karyawan.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan yaitu:

- 1) Hubungan rekan kerja setingkat, merupakan hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja.
- 2) Hubungan atasan dengan karyawan, yaitu hubungan baik dan saling menghargai antara atasan dengan bawahan atau karyawan, sehingga timbul rasa hormat diantara individu masing-masing.
- 3) Kerjasama antar karyawan, yaitu jalinan kerjasama yang baik antar karyawan atau antar tim sehingga pekerjaan dapat terselesaikan secara efektif dan efisien.

#### **2.4. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja salah satu faktor penting dalam kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Herzberg, (1966) kepuasan kerja merupakan emosi positif yang dihasilkan dari suatu faktor yang disebut motivasi.

Robbins, (2017), juga bersependapat bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik pekerjaan. Selain itu Mathis (2011) juga berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan positif seseorang yang dihasilkan dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Jadi dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif dan negative seseorang dalam melakukan pekerjaan mereka. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi merasa antusias terhadap pekerjaannya dan melakukan yang terbaik.

### **2.4.1 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins & Judge, (2017) berikut ini adalah indikator kepuasan kerja, meliputi:

1) Perasaan mengenai pekerjaan yang dilakukan

Mengacu pada sejauh mana seorang karyawan merasa puas dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Ketika pekerjaan dirasa sesuai dengan keterampilan dan minat individu, tingkat kepuasan kerja cenderung meningkat.

2) Perasaan mengenai kondisi kerja

Mencakup kenyamanan lingkungan kerja, fasilitas, kebersihan, dan keamanan. Kondisi kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan kondisi yang buruk dapat menimbulkan stres.

3) Perasaan mengenai hubungan rekan kerja

Berhubungan dengan tingkat harmoni dan dukungan antar karyawan. Hubungan kerja yang baik mendorong suasana kerja yang positif dan produktif.

4) Perasaan mengenai promosi

Mengacu pada kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan penghargaan dalam bentuk kenaikan jabatan. Adanya peluang promosi yang adil dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan.

5) Perasaan mengenai gaji atau upah

Menggambarkan sejauh mana karyawan merasa kompensasi yang diterima setara dengan kontribusi yang diberikan. Gaji yang kompetitif dianggap sebagai salah satu faktor utama dalam kepuasan kerja.

### **2.5. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu digunakan untuk mengetahui bagaimana metode penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu juga berguna sebagai tolak ukur peneliti dalam menulis dan menganalisis suatu penelitian. Berikut merupakan penelitian terdahulu:

**Tabel 2. 1. Penelitian terdahulu**

NO	Judul (Nama, Tahun)	Variabel	Populasi, Sampel, Alat Analisis	Hasil
1	“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Transportasi Jakarta. (Anggraeni et al., 2024)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan kerja</li> <li>- Motivasi</li> <li>- Kinerja Karyawan</li> </ul>	Perhitungan sampel dengan rumus Yamane yang demikian menghasilkan 98 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dilihat pada uji f simultan yaitu nilai fhitung 91,492 > ftabel 3,09. Kata
2	“Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Suryawan & Salsabilla, 2022)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan Kerja</li> <li>- Disiplin Kerja</li> <li>- Motivasi Kerja</li> <li>- Kinerja Karyawan</li> </ul>	Sampel yang digunakan sebanyak 80 orang karyawan tetap. Dengan teknik pengambilan sampel non probability sampling, yang meliputi purposive sampling.	Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. KWS hal-hal tersebut agar dapat memperoleh kinerja karyawan yang maksimal
3	“Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Alfian” (Nurrohmat & Lestari, 2021)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan Kerja</li> <li>- Kinerja Karyawan</li> </ul>	metode penentuan dalam pemeriksaan ini adalah non probability sampling dengan teknik convenience sampling. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah regresi linier sederhana.	Hasil penelitian menunjukan bahwa kepuasan kerja dan performa karyawan pada PT Kahatex di Kabupaten Bandung termasuk dalam kriteria baik. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Kahatex di Kabupaten Bandung
4	“Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan” (Sihaloho & Siregar, 2020)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan Kerja</li> <li>- Kinerja Karyawan</li> </ul>	Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi	Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

NO	Judul (Nama, Tahun)	Variabel	Populasi, Sampel, Alat Analisis	Hasil
			dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan software SPSS.	
5	“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” (Jodie Firjatullah et al., 2023)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan Kerja</li> <li>- Kepuasan Kerja</li> <li>- Beban Kerja</li> <li>- Kinerja Karyawan</li> </ul>	Pada penelitian ini populasi dan sampelnya adalah seluruh Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 81 orang. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
6	“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan” (Nurhalizah & Oktiani, 2024)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi</li> <li>- Disiplin Kerja</li> <li>- Kinerja KARYAWAN</li> </ul>	Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden dan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Karena itu, analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa.

NO	Judul (Nama, Tahun)	Variabel	Populasi, Sampel, Alat Analisis	Hasil
7	“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Nurdin & Djuhartono, 2021)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi</li> <li>- Lingkungan Kerja</li> <li>- Kinerja Karyawan</li> </ul>	Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT wilayah Bekasi. Sampel penelitian diambil secara acak (random sampling) dan diambil 101 sampel dari total data populasi sebanyak 1.391 orang.	Nilai koefisien determinasi sebesar 77,26. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis statistik uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar $9,765 > t$ tabel 2,048. Artinya $H_a$ diterima dan $H_o$ ditolak. Dan keberartian pengaruh dan hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar $4,599 > 2,048$ . Artinya adalah $H_a$ diterima dan $H_o$ ditolak. Sedangkan
8	“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan PT. X Pasuruan, Jawa Timur” (Nafis, 2023)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi</li> <li>- Kepuasan Kerja</li> <li>- Kinerja Karyawan</li> </ul>	Metode pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan teknik convenience sampling, dan diperoleh sampel sebanyak 216 karyawan atau 91% dari total populasi.	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja ( $F= 47.724, p < 0.05$ ). Lebih lanjut diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap keterikatan kerja ( $\beta= 0.290, t= 3.148, p < 0.05$ ), dan ada pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja ( $\beta= 0.252, t= 3.051, p < 0.05$ ). Kata
9	” Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” (Solihatun et al., 2021)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi</li> <li>- Lingkungan Kerja</li> <li>- Kepuasan Kerja</li> <li>- Kinerja Karyawan</li> </ul>	Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Teknik Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel yang diambil adalah 132 responden dengan	Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta kepuasan kerja memediasi motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga.

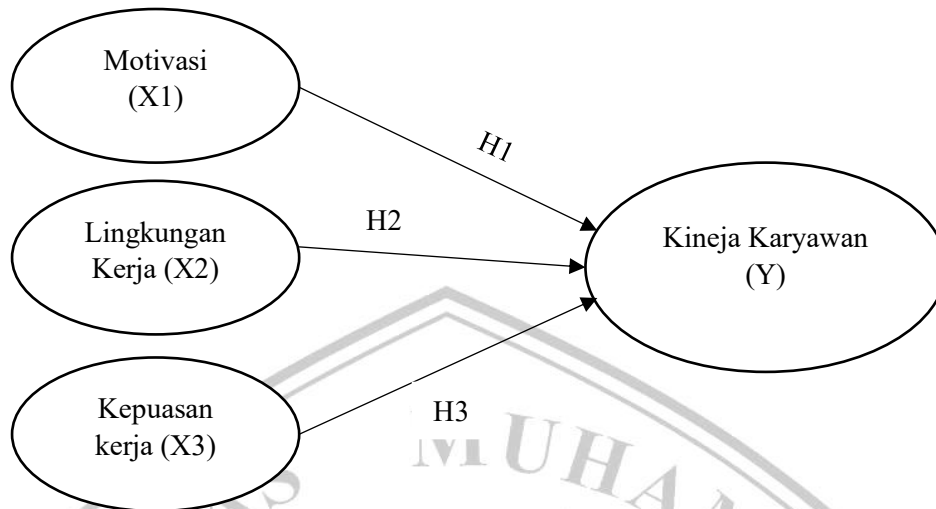
NO	Judul (Nama, Tahun)	Variabel	Populasi, Sampel, Alat Analisis	Hasil
			menggunakan rumus Yamane.	
10	“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah Cabang Sawangan” (Sofyan et al., 2020)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi</li> <li>- Lingkungan Kerja</li> <li>- Kepuasan Kerja</li> <li>- Kinerja</li> </ul>	Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang mengajar di SMP/MTs Muhammadiyah Cabang Sawangan sebanyak 94 orang. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner (angket) dan dokumentasi. Analisis data menggunakan bantuan software SPSS 22.	Berdasarkan hasil penelitian dari uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh sebesar 41,9 %, lingkungan kerja sebesar 31,9 % sedangkan kepuasan kerja sebesar 51,5 %. Koefisien determinasi sebesar 0,637 yang berarti 63,7 % kinerja guru SMP/MTs Muhammadiyah Cabang Sawangan dipengaruhi oleh Motivasi, Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan jurnal yang telah dijabarkan secara detail dan ditemukan beberapa persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang dengan penelitian terdahulu. Memiliki persamaan variabel yang digunakan motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan didalam beberapa penelitian, metode penyebaran kuisisioner, pengukuran Teknik Skala Likert, dan Program Analisis jalur SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

## 2.6. Kerangka Konsep

Kerangka Konsep merupakan sebuah gambaran yang dapat menggambarkan pola interaksi antar variabel. Selain itu kerangka pikir digunakan untuk mempermudah peneliti dalam mengukur pengaruh dan hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) sebagai variabel bebas, serta yang bertindak sebagai variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Berdasarkan landasan teori yang diuraikan di atas, maka kerangka pikir dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2. 1. Kerangka Konsep**



Sumber: Dirancang peneliti, 2025

## 2.7. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris antara dua variabel. Hipotesis menyatakan hubungan dari apa yang kita inginkan untuk dipelajari, variabel tersebut adalah variabel bebas, yaitu variabel penyebab, serta variabel terikat atau variabel akibat, hipotesis merupakan pernyataan yang diterima untuk sementara sebagai suatu kebenaran berdasarkan logika, teori-teori ilmu pengetahuan, dan penelitian-penelitian terdahulu dalam bidang dan masalah yang sama yang merupakan dasar kerja serta panduan dan verifikasi (Abdullah, 2015). Berdasarkan pada berbagai teori yang di analisis secara kritis dan sistematis serta mengacu pada kerangka pikir, maka penulis membuat hipotesis dalam penelitian ini yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurhalizah & Oktiani, (2024) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga di dukung oleh penelitian (Anggraeni et al., 2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat dirumukan hipotesis sebagai berikut:

**H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sihaloho & Siregar, (2020) mengemukakan bahwa secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Jodie Firjatullah et al., (2023) mendukung penelitian sebelumnya, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat dirumukan hipotesis sebagai berikut:

**H2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurrohmat & Lestari, (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Suryawan & Salsabilla, (2022) mengemukakan bahwa berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat dirumukan hipotesis sebagai berikut:

**H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

4. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sihaloho & Siregar, (2020) mengemukakan bahwa secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Suryawan & Salsabilla, (2022) mengemukakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang paling besar dibandingkan dengan variabel lainnya. Dengan demikian, berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat dirumukan hipotesis sebagai berikut:

**H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**