

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

#### A. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian yang akan dilakukan ini perlu sebuah kajian mengenai penelitian terdahulu untuk menjadi acuan bagi penulis dalam mengembangkan suatu gagasan atau ide pada penulisan ini. Dari penelitian terdahulu, tidak terdapat judul penelitian yang sama seperti pada judul penulis. Namun penulis mengungkap dengan beberapa rujukan penelitian yang dapat digunakan sebagai bahan referensi dimana hal tersebut dapat memperkaya bahan kajian penulis dalam penelitian. Berikut di bawah ini beberapa tinjauan literature terkait penelitian terdahulu.

Penelitian pertama dilakukan oleh Wulan, (2019), berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bima Palma Nugraha”. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan stress kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja, sedangkan untuk variabel lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Penelitian kedua dilakukan oleh Sihaloho *et al*, (2019), berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Super Setia Sagita Medan”. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat

hubungan yang erat mengenai lingkungan kerja yang nyaman, maka akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Hafis Laksmna Nuraldy, (2020), berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Jaya Persada di Jakarta”. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Penelitian keempat dilakukan oleh Daspar, (2020), berjudul “Pengaruh Lingkungan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor”. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian kelima dilakukan Edi Sugiono *et al*, (2021), berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samaco”. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian keenam dilakukan oleh Fahat Dwi Prastiyo (2019), berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada JNE Cabang Madiun”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Muhamad Eksan, (2019), berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Syncrum Logistics”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan

disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian kedelapan dilakukan oleh Dina Riskha *et al*, (2020), berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Box Industries”. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kesembilan dilakukan oleh Syalimono Siahaan *et al*, (2019), berjudul “Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian kesepuluh dilakukan oleh Indra Marjaya *et al*, (2019) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Deli kabupaten Deli Serdang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian
1.	(Wulan, 2019)	“Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bima Palma Nugraha”.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan stress kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel

			motivasi kerja, sedangkan untuk variabel lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
2.	(Sihaloho et al, 2019)	“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Super Setia Sagita Medan”.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat hubungan yang erat mengenai lingkungan kerja yang nyaman, maka akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan.
3.	(Hafis Laksmana Nuraldy, 2020)	“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Jaya Persada di Jakarta”.	Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan.
4.	(Daspar, 2020)	“Pengaruh Lingkungan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor”.	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.
5.	(Edi Sugiono et al, 2021)	“Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samaco”.	Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Fahat Dwi Prastiyo (2019)	“Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada JNE Cabang Madiun”.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	(Muhamad Eksan, 2019)	“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Syncrum Logistics”.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
8.	(Dina riskha et al, 2020)	“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja memiliki penaruh

		Karyawan PT. Super Box Industries”.	yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	(Syalimono Siahaan et al, 2019)	“Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	(Indra Marjaya et al, 2019)	“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Deli kabupaten Deli Serdang”.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah beberapa penelitian memilih sektor perusahaan besar sebagai sampel dari penelitiannya, sedangkan penelitian ini menjadikan kafe sebagai lokasi penelitian. Adapun persamaanya yaitu sama-sama melakukan kajian mengenai kinerja karyawan yang ditinjau dari motivasi dan lingkungan kerja.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Prawisorentono menjelaskan bahwa kinerja adalah pekerjaan individu ataupun kelompok pada suatu organisasi yang sesuai dengan kekuasaan dan juga tanggung

jawab masing-masing yang saling berusaha keras demi meraih tujuan utama perusahaan dengan tidak melanggar hukum, etis, ataupun moral. Definisi kinerja seperti itu sangat penting bagi lembaga publik berhati-hatilah untuk dapat menjalankan fungsi dan peran sesuai dengan aturan dan menjadi contoh untuk orang lain. Oleh karena itu, tidak ada tindakan yang diambil semua individu (pegawai) tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Berdasarkan definisi yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2005), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

1. Faktor individual yang terdiri dari :

- Kemampuan dan keahlian
- Latar belakang
- Demografi

2. Faktor psikologis yang terdiri dari :

- Persepsi
- *Attitude*
- *Personality*
- Pembelajaran
- Motivasi

### 3. Faktor organisasi yang terdiri dari :

- Sumber daya
- Kepemimpinan
- Penghargaan
- Struktur
- *Job design*

Sedangkan menurut Hessel (2007 : 178) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah :

- Motivasi
- Budaya
- Lingkungan kerja
- Komitmen

Menurut Mangkunegara (2005) faktor individual dan psikologis termasuk hasil dari atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu atau bisa disebut sebagai faktor yang berasal dari dalam diri seseorang. Sedangkan faktor organisasi dapat dikategorikan sebagai hasil dari dukungan organisasi atau faktor yang berasal dari luar diri seseorang.

## 2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam mencapai tujuan. Selain motivasi dapat

diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka. Menurut A.W Bernard motivasi adalah fenomena yang dilibatkan dalam perangsangan tindakan kearah tujuan tertentu yang sebelumnya kecil atau tidak ada gerakan kearah tujuan-tujuan tertentu. Motivasi merupakan usaha memperbesar atau mengadakan gerakan untuk mencapai tujuan tertentu.

a) Teori Motivasi

Terdapat banyak teori motivasi yang mulai berkembang pada dasawarsa 1950-an. Setidaknya ada enam teori yang akan dibahas untuk memahami apa yang dimaksud dengan motivasi. Setiap teori akan berusaha untuk menguraikan manusia akan menjadi apa dan berbuat apa. Oleh karena itu, sebuah teori motivasi mempunyai isi yang berbeda dengan pandangan tertentu mengenai manusia. Isi teori motivasi membantu kita memahami dunia keterlibatan manajer dan karyawan saling terlibat setiap hari. Karena teori motivasi mencakup pengembangan manusia, isi dari teori motivasi juga membantu manajer dan karyawan dalam dinamika kehidupan organisasi (Dell, 1991).

Teori motivasi yang diungkapkan oleh Frederick Taylor menyatakan bahwa uang sebagai salah satunya cara untuk memotivasi karyawan. Konsep ini menyatakan bahwa seorang akan mengalami penurunan



semangat kerja apabila upah yang diterima dirasa terlalu sedikit atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dilakukan (Griffin, 1998).

Menurut Wahjono, (2010) akan dibahas tiga teori awal tentang motivasi (teori jenjang kebutuhan Maslow, teori X dan Y Mcgregor, dan teori dua faktor Herzberg yang merupakan teori motivasi yang paling banyak digunakan dalam organisasi sampai saat ini dan merupakan pondasi dari teori motivasi yang kontemporer.

#### 1. Teori Jenjang Kebutuhan Maslow

Maslow (1970) hipotesiskan bahwa dalam diri manusia terdapat lima kebutuhan yang berjenjang. Mulai dari kebutuhan tingkat dasar yang berupa fisiologis yang bersifat pemuasan ragawi tentang makan, minum, dan seks, kebutuhan akan keamanan dan rasa aman, kebutuhan akan sosial, kebutuhan akan penghargaan, sampai pada kebutuhan tertinggi yang dimiliki manusia yaitu kebutuhan yang dibawahnya telah terpuaskan, begitu seterusnya sampai pada jenjang yang tertinggi yaitu aktualisasi diri.

Menurut Robbin, (2008) teori ini merupakan teori yang paling terkenal dari Abraham Maslow. Hipotesisnya:

- a. Kebutuhan Fisiologis, adalah kebutuhan manusia yang bersifat fisik. Seperti: rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, kebutuhan fisik lain
- b. Kebutuhan rasa aman, merupakan kebutuhan manusia yang muncul setelah kebutuhan fisik terpenuhi, antara lain :

keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

- c. Kebutuhan sosial, ialah kebutuhan manusia yang muncul karena adanya interaksi sosial antara manusia satu dengan yang lainnya, dan antara manusia dan kelompok, meliputi : rasa kasih sayang, rasa memiliki, rasa menerima, dan persahabatan.
- d. Kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan manusia yang lebih bersifat kepentingan pribadi atau ego, mencakup faktor penghargaan eksternal, seperti : status, pengakuan dan perhatian.
- e. Kebutuhan perwujudan atau aktualisasi diri, adalah kebutuhan seorang menjadi manusia sesuai kecakapannya, antara lain: pertumbuhan, pencapaian, potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri

Dari sudut motivasi, teori tersebut mengatakan bahwa meskipun tidak kebutuhan yang benar-benar terpenuhi, sebuah kebutuhan yang pada dasarnya telah dipenuhi tidak lagi memotivasi. Jadi bila ingin memotivasi seseorang, menurut Maslow, seorang pemimpin harus memahami tingkatan hierarki dimana orang tersebut berada saat ini dan fokus memenuhi kebutuhan-kebutuhan diatas tingkat tersebut. Maslow memisahkan lima kebutuhan kedalam urutan-urutan yang lebih tinggi dan lebih rendah. Kebutuhan fisiologis dan rasa aman dideskripsikan sebagai

kebutuhan tingkat bawah dan aktualisasi diri sebagai tingkatan atas perbedaan antara dua tingkatan didasarkan pada kebutuhan tingkat atas dipenuhi secara internal, sementara kebutuhan tingkat rendah dipenuhi secara eksternal.

## 2. Teori X dan teori Y

Douglas McGregor, (1967) mencirikan dua tipe manusia yang mutlak berada, yaitu tipe pemalas yang ditandai dengan teori X dan tipe pekerja yang ditandai dengan Y, pengadaian tersebut akan mempengaruhi sikap dan perilaku manajer terhadap bawahannya untuk dapat memotivasi karyawan dengan baik, seorang manajer harus mempengaruhi tipe karyawan dan memotivasi dengan kondisi yang ada. Bila karyawan yang bertipe X maka motivasi yang diberikan adalah dengan mengawasi dengan ketat dan mengendalikan bawahan atau manajer dengan membuat bawahan secara berguna dan penting atau manajer menggunakan sumber daya yang kurang termanfaatkan. Meski pada dasarnya orangnya malas (Wahjono, 2010) McGregor menganut keyakinan bahwa pengendalian teori Y lebih baik daripada teori X

## 3. Teori dua faktor Herzberg

Teori Herzberg (1959) ini juga sering disebut teori higiene. Kebutuhan motivator berkaitan dengan kesemotan untuk maju, promosi jabatan, pengakuan, pertanggung jawaban, dan pekerjaan itu sendiri yang mempengaruhi kepuasan kerja sedang higiene faktor adalah hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja yang terdiri dari supervisor, kondisi kerja, gaji, hubungan interpersonal, dan pemberian pekerjaan akan perusahaan. Pemahaman yang benar tentang hal-hal yang merupakan faktor pemelihara sangat diperlukan untuk dapat memotivasi karyawan dengan benar.

Herzberg mengatakan bahwa gaji dan upah bukanlah pemotivator melainkan pemelihara, oleh karena itu janganlah memotivasi karyawan dengan gaji. Seorang yang menaikkan gajinya mungkin akan kerja lebih giat sebagai tanda termotivasi tetapi tidak dalam jangka panjang. Manakala karyawan merasa gajinya relatif kurang maka karyawan menjadi tidak puas. Jadi gaji hanyalah salah satu faktor kebersihan untuk menjaga kepuasan karyawan dalam arti bahwa gaji dibayarkan tepat waktu, menurut pengorbanan yang dilakukan karyawan sesuai dengan potensi perusahaan, Gaji tetap sesuai standar kompetensi pegawai. Kepuasan karyawan sebagai lawan dari peluang promosi atau donasi

Menurut Herzberg, tanggung jawab adalah motivator. peluang Bergerak maju menginspirasi dan memotivasi karyawan.

4. Teori ERG (*Existence, Relatednes, Growth*) dari Alderfer (1958)

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

a. *Existence Needs*

Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji dan keamanan kondisi kerja.

b. *Relatednes Needs*

Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.

c. *Growth Needs*

Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

b) Faktor faktor motivasi

Menurut Nitiseminto (1997) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut:

a. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu cara meningkatkan motivasi kerja pegawai. Menurut Wilian B. Werther dan Keith Davis, kompensasi kerja adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan pekerjaan tang diberikannya.

b. Promosi jabatan

Promosi jabatan adalah pekerja yang seseorang pada jenjang pekerjaan yang lebih tinggi dan tanggung jawab yang besar pula. Yaitu sebagai hasil penghargaan atau prestasi kerja yang memuaskan (Sukarno, 2004)

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya oleh perusahaan (Nitiseminto, 1994)

d. Pengembangan karyawan

Pengembangan karyawan mengandung pengertian sebuah usaha untuk melaksanakan sehingga bisa meningkatkan prestasi di masa kini atau akan datang dengan menanamkan pengetahuan, perubahan perilaku atau peningkatan keterampilan (Desster, 2002)

### 3. Lingkungan Kerja

Suatu perusahaan jika ingin maju dan berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapiplan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja. Kinerja adalah tingkat terhadapanya para pegawai mencapai persyaratan

pekerjaan secara efisien dan efektif (Sinamora, 2006). Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Lalu Mangkunegara (2005) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2009) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kejadian dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil yang seperti diharapkan.

- a) Macam-macam faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja antara lain:
1. Elemen di lingkungan kerja
  2. Keamanan finansial perusahaan
  3. *Team building*
  4. *Work-life balance* yang bagus
  5. Fleksibilitas di ruang kerja

## 6. Apresiasi dan pengembangan potensi

### C. Keterkaitan Antar Variabel

Peneliti ini mengkaji keterkaitan antara satu variable terikat (Kinerja Karyawan) dengan 2 variabel bebas (motivasi kerja dan lingkungan kerja):

#### a) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja merupakan factor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut penelitian Tribudi (2014) dalam hasil penelitiannya menunjukkn variable motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan jika perusahaan memberikan motivasi kerja yang baik dan membangun akan bepengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun Ketika motivasi yang diberikan kurang dan tidak memiliki sifat membangun akan memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja karyawan tersebut.

#### b) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan hal yang penting dalam menunjang kinerja karyawan dan dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.

Menurut Sihaholo (2019) dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan para karyawan bekerja dengan nyaman dengan lingkungan yang diciptakan.

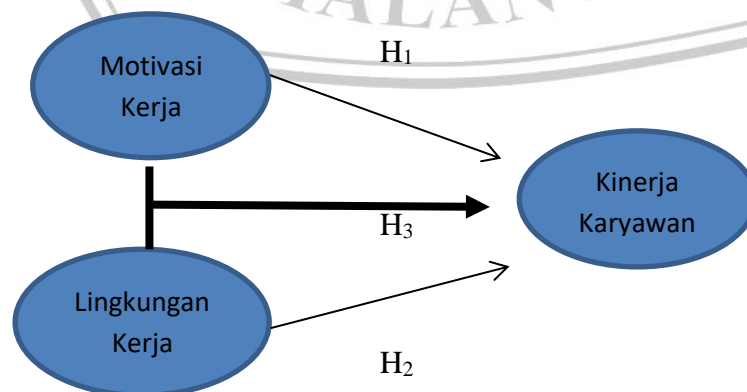
### D. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan hasil pada telaah teoritis seperti yang telah diuraikan sebelumnya. Kerangka



pemikiran akan lebih memudahkan pemahaman dalam mencermati arah atau jalur pembahasan dalam penelitian ini, yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran secara lebih rinci dan jelas mengenai keterkaitan antar variabel penelitian yang digunakan. Kerangka pemikiran ini juga disusun berdasarkan tabel penelitian terdahulu mengenai motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka untuk dapat mempermudah didalam pemahaman mengenai permasalahan yang akan diteliti.

Pada uraian sebelumnya, telah dikemukakan bahwa motivasi adalah sebuah kemampuan seseorang untuk memotivasi dirinya tanpa memerlukan bantuan orang lain. Seseorang memiliki kemampuan untuk mendapatkan alasan atau dorongan untuk bertindak. Proses mendapatkan dorongan bertindak ini pada dasarnya sebuah proses penyadaran akan keinginan diri sendiri yang biasanya terkubur. Setiap orang memiliki keinginan yang merupakan dorongan untuk bertindak, namun seringkali dorongan tersebut melemah karena faktor luar. Melemahnya dorongan ini bisa dilihat dari hilangnya harapan dan ketidak berdayaan. Peneliti menyajikan kerangka teoritis dalam bentuk gambar sebagai berikut:



Gambar 2.1: Kerangka Pikir

### E. Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementar menurut Sugiyono (2016) karena jawaban yang diberikan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, baru didasarkan pada teori yang relevan. Berdasarkan kerangka pikir diatas maka mekanisne hubungan antar variabel yang dinyatakan pada hipotesis ini adalah:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2015) motivasi merupakan suatu dorongan yang terdapat dalam diri individu untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuannya. Semakin besar motivasi yang dimiliki maka semakin kuat keinginan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut agar dapat dicapai tujuan yang hendak dicapai. Menurut Rivai (2013), karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marjaya et al, (2019), Wulan (2019) dan Siahaan et al (2019), menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja

karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu:

Hipotesis 1 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja yang baik akan berdampak langsung terhadap hasil kerja karyawan. Setiap perusahaan harus terus selalu berusaha untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik agar karyawan dapat bekerja dan nyaman, tenang dan stabil dengan yang diharapkan sehingga memungkinkan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik dan dapat menghasilkan produk yang bagus (Nitisemito, 2016). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Daspar (2020), Sihaloho et al, (2019) dan Siahaan et al, (2019), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu:

Hipotesis 2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian Nuraldy (2020) Kurniawan (2021) dan Sugiono et al, (2021) menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu:

Hipotesis 3 : Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Lingkungan kerja paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Daspar (2020) dan Prastiyo (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis keempat dalam penelitian ini yaitu:

Hipotesis 4 : Lingkungan kerja paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

