

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Dalam penelitian hendaknya diperkuat dengan teori-teori yang melatar belakangi penelitian, yang dijadikan acuan selain penelitian-penelitian sebelumnya. Tujuan dari teori-teori tersebut adalah untuk mengambil keputusan terkait dengan indikator-indikator tertentu. Tujuannya adalah untuk melakukan penelitian. Tinjauan tersebut hendaknya menyebutkan dan menjelaskan secara obyektif dan memaparkan kajian-kajian terdahulu agar semuanya jelas dan mudah dipahami landasan teorinya. Landasan teori dapat dilihat dari penjelasan sebagai berikut.

A. Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009) mendefinisikan kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik dari segi kualitas atau kuantitas yang diperoleh karyawan per satu periode waktu dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan amanah yang diberikan perusahaan kepadanya. Menurut Nawawi (2006) mendefinisikan kinerja adalah kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Simamora (2014) kinerja adalah suatu pencapaian persyaratan pekerjaan

tertentu yang kemudian secara langsung dapat tercermin dari keluaran non fisik.

Dari teori-teori diatas kinerja karyawan adalah pencapaian kerja oleh seseorang saat menjalankannya. Maka dari itu peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tujuan atau pencapaian hasil, dan kinerja karyawan harus diselaraskan dengan program kerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi seperti visi, misi, dan tujuan.

2) Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2002) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Adapun faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut.

a. Faktor Individu

Secara psikologis Individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Dengan adanya integritas yang tinggi antara psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu untuk mampu mengolah dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan

kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam kinerja mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor Lingkungan

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

c. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun luar diri seseorang. Adapun faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain keinginan untuk mencapai hasil yang baik, rasa tanggung jawab terhadap tugas, interaksi dan dukungan dari rekan kerja yang baik, dan aturan dan prosedur perusahaan yang tidak membebani pegawai.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) indikator kinerja, yaitu :

- a) Kualitas kerja, mencerminkan mutu standar yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan, ketepatan, ketelitian dan keberhasilan.
- b) Kuantitas kerja, mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu kegiatan yang menghasilkan penyelesaian kerja dengan ekstra.

Kuantitas kerja dapat diukur dengan melalui penambahan atas nilai fisik dari hasil kerja sebelumnya.

- c) Pengetahuan tentang pekerjaan, yaitu segala sesuatu yang dia ketahui dan dia mampu untuk mengerjakan pekerjaannya dan tanggung jawabnya.
- d) Pendapat atau pernyataan yang disampaikan.
- e) Keputusan yang diambil.
- f) Perencanaan kerja, yaitu proses mempersiapkan usaha atau kegiatan yang akan dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya oleh pemimpin.

B. Lingkungan Kerja Fisik

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Danang Sunyoto (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan seperti keberhasilan, musik, penerangan dan lain-lain. Menurut Luthans (2015), lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Sedarmayanti (2009) mengemukakan bahwa yang dimaksud lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Ahyari (2005) mengungkapkan bahwa yang dimaksud lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Didukung dengan pendapat Mardiana (2005) yang menyatakan lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal.

Dari beberapa teori yang dijelaskan diatas, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar lingkungan dimana karyawan bekerja, baik secara fisik yang dapat mempengaruhi organisasi dan aktivitasnya, maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kegairahan kerja, produktivitas, semangat kerja, efisiensi dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah dibebankan kepada karyawan. Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan, karena lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi pekerjaan karyawan.

2) Indikator Lingkungan Kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari beberapa indikator sebagai berikut.

a. Pencahayaan

Pencahayaan yang cukup tidak menyilaukan dan mengganggu dapat menciptakan suasana nyaman bagi karyawan.

b. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara yang baik dapat menyegarkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

c. Kebisingan

Kebisingan cukup mengganggu fokus karyawan, siapapun tidak senang dengan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan fokus dalam melakukan aktivitas apapun.

d. Penggunaan warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.

e. Kelembapan udara

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung udara, Kelembapan udara yang tinggi dapat mempengaruhi kualitas udara dalam ruangan, Kelembapan udara yang tinggi dapat membuat suhu terasa lebih panas dan tidak nyaman.

f. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

C. Motivasi Kerja

1) Pengertian motivasi kerja

Menurut Mangkunegara (2009:184), motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Sedangkan menurut Rivai & Sagala (2010) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk bekerja. Menurut Hasibuan (2010) motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan atau ransangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Jika seorang karyawan terdorong untuk melakukan pekerjaannya maka karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik, namun sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau teransang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

2) Teori motivasi

Teori motivasional dan Hygiene menurut Herzberg (1966) merupakan pengembangan dari teori hierarki kebutuhan menurut Maslow. Teori Herzberg memberikan dua kontribusi penting bagi pimpinan organisasi dalam memotivasi karyawan. Teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg lebih dikenal dengan teori motivasi dua faktor. Teori tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. *Motivators Factors* atau Faktor Pemuas

Faktor yang mempunyai pengaruh meningkatkan prestasi atau kepuasan kerja seseorang dalam organisasi menyangkut prestasi, keberhasilan mencapai sesuatu, pengakuan yang diperoleh dari orang lain, sifat pekerjaan yang dilakukan, rasa tanggung jawab, kemajuan dalam karir, dan imbalan yang langsung dihasilkan dari prestasi kerja atas pekerjaannya.

Kemajuan dalam berkarir dan pengakuan dari orang lain dapat menimbulkan rasa puas kepada karyawan. Jika suatu perusahaan memberikan kesempatan bertumbuh kepada karyawan maka karyawan juga dapat berkembang. Dengan meningkatkan jenjang karir yang lebih tinggi dari sebelumnya karyawan akan merasa diakui dan dihargai oleh rekan kerja dan pimpinannya yang nantinya karyawan memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat

b. *Hygienic Factors* atau Faktor Bukan Pemuas

Faktor pencegah merosotnya semangat kerja dan efisiensi meliputi kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, pelaksanaan kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan, gaji dan administrasi yang kurang baik, hubungan kerja yang kurang nyaman.

3) Indikator Motivasi

Menurut Herzberg yang dikutip Luthans (2011) motivasi adalah keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuannya. Adapun indikator menurut Herzberg:

a) Prestasi (*Achievement*)

Besar kecilnya kemungkinan karyawan mencapai prestasi kerja.

b) Pengakuan (*Recognition*)

Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas unjuk kerjanya.

c) Pekerjaan Itu Sendiri (*The work it self*)

Besar kecilnya tantangan yang dirasakan karyawan dari pekerjaannya.

d) Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Besar kecilnya tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan.

e) Kemajuan (*Advancement*)

Besar kecilnya kemungkinan karyawan dapat maju dalam pekerjaannya.

f) Pengembangan Potensi Individu (*The possibility of growth*)

Besar kecilnya kemungkinan karyawan berkembang dalam pekerjaannya

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam pembuatan tinjauan pustaka peneliti mengawalinya dengan mencari referensi dan mempelajari lebih lanjut mengenai penelitian terdahulu

yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, supaya peneliti bisa lebih mudah untuk mendapatkan temuan yang akan digunakan dalam penelitian ini. Dengan adanya penelitian terdahulu memudahkan bagi peneliti untuk mendapatkan rujukan dan pembandingan yang sesuai untuk memperkuat penulisan tinjauan pustaka. Adapun penelitian terdahulu yang dirasa relevan dengan penelitian ini dan dapat dijadikan dasar dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul, Nama, dan Tahun	Variabel dan Tujuan Penelitian	Populasi, sampel, dan metode	Temuan Penelitian
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Panjaitan (2017)	Variabel independent: Lingkungan kerja (X) Variabel dependen: Produktivitas kerja (Y) Tujuan penelitian: Menyelidiki efek dari lingkungan kerja dan produktivitas kerja	Populasi: Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 50 orang karyawan Sampel: 50 responden Sampling: Teknik sampling jenuh Metode: Analisis data:	Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja PT. Lotus Pradipta Mulia

No.	Judul, Nama, dan Tahun	Variabel dan Tujuan Penelitian	Populasi, sampel, dan metode	Temuan Penelitian
			Regresi linear berganda	
2.	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona Nurjaya (2021)	Variabel independent: Disiplin kerja (X1) Lingkungan kerja (X2) Motivasi kerja(X3) Variabel dependen: Kinerja karyawan(Y) Tujuan penelitian: Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona.	Populasi: Populasi seluruh karyawan PT. Hazara Cipta Pesona sebanyak 88karyawan Sampel: 88 responden Sampling: Teknik sampling jenuh Metode: Kuisisioner Analisis data: Regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona. motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona

No.	Judul, Nama, dan Tahun	Variabel dan Tujuan Penelitian	Populasi, sampel, dan metode	Temuan Penelitian
3.	<p>Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>Dewi & Trihudiyatmanto (2020)</p>	<p>Variabel independent:</p> <p>Disiplin kerja (X1)</p> <p>Lingkungan kerja (X2)</p> <p>Motivasi kerja(X3)</p> <p>Variabel dependen:</p> <p>Kinerja pegawai(Y)</p> <p>Tujuan penelitian:</p> <p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>Populasi:</p> <p>Dalam penelitian ini populasi seluruh pegawai perangkat desa di Kecamatan Punggelan adalah 185 orang</p> <p>Sampel:</p> <p>120 responden</p> <p>Metode:</p> <p>kuisisioner</p> <p>Analisis data:</p> <p>SEM (<i>Structural Equation Method</i>)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di kecamatan punggelan</p> <p>Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di kecamatan punggelan</p> <p>Lingkungan kerja mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai perangkat desa di kecamatan punggelan</p>
4.	<p>Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang</p> <p>Maria et al., (2020)</p>	<p>Variabel independent:</p> <p>Disiplin kerja(X1)</p> <p>Motivasi kerja(X2)</p> <p>Lingkungan kerja(X3)</p> <p>Variabel dependen:</p> <p>Kinerja karyawan(Y)</p>	<p>Populasi:</p> <p>Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang sebanyak 914 karyawan.</p> <p>Sampel:</p>	<p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja ada PT. So Good Food Manufacturing disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi</p>

No.	Judul, Nama, dan Tahun	Variabel dan Tujuan Penelitian	Populasi, sampel, dan metode	Temuan Penelitian
		<p>Tujuan penelitian:</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang</p>	<p>120 responden</p> <p>Sampling: Sampling probabilitas</p> <p>Metode: kuisisioner</p> <p>Analisis data: Statistik Deskriptif, Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis</p>	<p>Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing</p> <p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing.</p>
5.	<p>Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>Anggoro & Wijono, (2022)</p>	<p>Variabel independent:</p> <p>Disiplin kerja(X1)</p> <p>Motivasi kerja(X2)</p> <p>Lingkungan kerja(X3)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja karyawan(Y)</p> <p>Variabel dependen:</p>	<p>Populasi:</p> <p>Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai swakelola pada Satker BBWS Serayu Opak Yogyakarta yang berjumlah 38 orang</p> <p>Sampel:</p>	<p>Disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai swakelola pada Satker BBWS Serayu Opak Yogyakarta</p>

No.	Judul, Nama, dan Tahun	Variabel dan Tujuan Penelitian	Populasi, sampel, dan metode	Temuan Penelitian
		<p>Kinerja pegawai(Y)</p> <p>Tujuan penelitian:</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilakukan pada seluruh pegawai Swakelola Satker BBWS Serayu Opak Yogyakarta</p>	<p>38 responden</p> <p>Sampling: teknik sampel jenuh</p> <p>Metode: Kuisisioner</p> <p>Analisis data: regresi linear berganda</p>	
6.	<p>Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Makassar</p> <p>Ruma et al., (2022)</p>	<p>Variabel independent: kompetensi(X1) motivasi(X2) lingkungan kerja(X3)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja pegawai(Y)</p> <p>Tujuan penelitian: bertujuan untuk menganalisis beberapavariabel yang memengaruhi kinerja pegawai, yaitu:</p>	<p>Populasi: Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai PT. Telkom Witel Makassar sebanyak 60 pegawai</p> <p>Sampel: 60 responden</p> <p>Sampling: Sampling jenuh</p> <p>Metode: kuisisioner</p> <p>Analisis data:</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Dalam hal ini perusahaan PT. Telkom Indonesia, Tbk memiliki peluang yang besar untuk membidik sasarannya. Namun dalam hal ini pihak perusahaan harus benar-benar memahami tentang kebutuhan konsumen terkait kelancaran komunikasi mereka. Kurangnya informasi yang diberikan oleh pihak instansi tethadap produknya menjadi faktor kesalahpahaman</p>

No.	Judul, Nama, dan Tahun	Variabel dan Tujuan Penelitian	Populasi, sampel, dan metode	Temuan Penelitian
		kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja, suatu studi literatur Manajemen Sumberdaya Manusia		konsumen terkait produk yang di tawarkannya, baik dari segi harga, fungsi, dan cara pemakaiannya.
7.	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Makassar Yanuari (2019)	Variabel independent: Motivasi kerja (X1) Lingkungan kerja (X2) Variabel dependen: Kinerja karyawan (Y) Tujuan penelitian: Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja	Populasi: 1.391 orang Sampel: 101 sampel Sampling: Random sampling Metode: Analisis kuantitatif dan Analisis deskriptif Analisis data: Regresi Linier Sederhana, Regresi Linear	Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

No.	Judul, Nama, dan Tahun	Variabel dan Tujuan Penelitian	Populasi, sampel, dan metode	Temuan Penelitian
			Berganda, Korelasi Linier Berganda, Koefisien Determinasi	
8.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries Hidayat (2015)	Variabel independent: lingkungan kerja (X1) Motivasi kerja (X2) Variabel dependen: Kinerja karyawan (Y) Tujuan penelitian: Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Keramik Diamond Industries.	Populasi: 100 orang Sampel: 100 responden Sampling: Sensus Metode: Kuesioner Analisis data: Analisis deskriptif dan regresi linear berganda	Motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Keramik Diamond Industries Motivasi kerja lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan kantor PT. Keramik Diamond Industries jika dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja
9.	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan PT.	Variabel independent: Motivasi kerja (X1) Lingkungan kerja (X2) Kepuasan kerja (Z1) Disiplin kerja (Z2)	Populasi: 163 orang Sampel: 118 responden	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semua hipotesis diterima yang berarti bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja baik

No.	Judul, Nama, dan Tahun	Variabel dan Tujuan Penelitian	Populasi, sampel, dan metode	Temuan Penelitian
	Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember Primandaru, Prihatini et al., (2018)	Variabel dependen: Kinerja karyawan (Y) Tujuan penelitian: Untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember.	Sampling: Proporsional sampling Metode: Kuesioner Analisis data: Strtuctural Equation Model (SEM)	secara langsung maupun secara tidak langsung melalui kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui disiplin kerja.
10.	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mahyani et al., (2020)	Variabel independent: Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Variabel dependen: Kinerja karyawan (Y) Tujuan penelitian:	Populasi: 39 orang Sampel: 39 responden Sampling: Sampling jenuh	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik (Diskominfo) Kabupaten Lombok Barat, dan secara parsial variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja

No.	Judul, Nama, dan Tahun	Variabel dan Tujuan Penelitian	Populasi, sampel, dan metode	Temuan Penelitian
		Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Diskominfo Kabupaten Lombok Barat	Metode: Kuesioner Analisis data: Analisis regresi linier berganda	juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel dari penelitian terdahulu yang memiliki persamaan pada variabel independen lingkungan kerja dan motivasi kerja, variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian yang akan dilakukan terdapat pada objek penelitian, waktu penelitian, alat analisis yang digunakan serta populasi dan sampel penelitian.

2.3 Hubungan Antar Variabel

1) Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nitisemito (2010) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik akan membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan, motif berprestasi hadir

dari diri sendiri dan lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dalam diri akan menjadi kekuatan diri begitu juga dari lingkungan kerja yang ikut serta menunjang pencapaian kinerja (Fajaryani et al., n.d.). Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Musriha (2011).

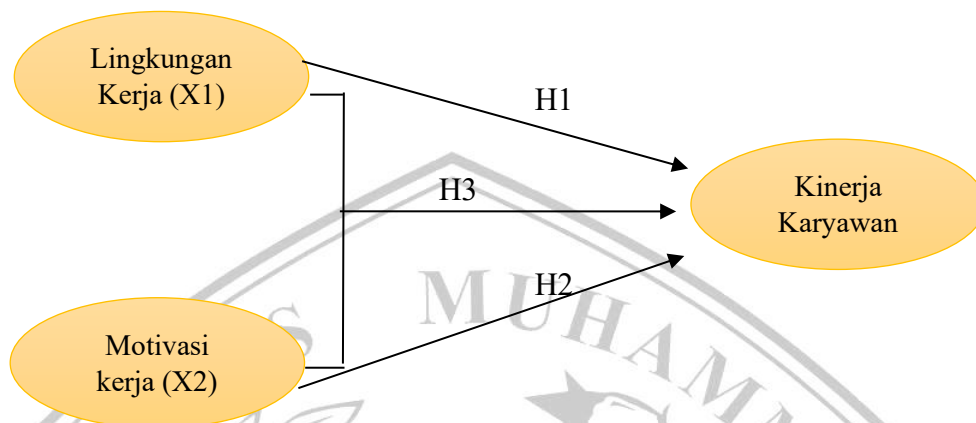
2) Motivasi Kerja-Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai. Rivai & Basri (2005) menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika motivasi karyawan dalam bekerja meningkat, hal ini tidak menutup kemungkinan dapat menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan tersebut.

2.4 Kerangka Konsep

Kerangka konsep digunakan untuk mempermudah dalam proses penelitian, supaya memiliki arah dan sesuai dengan tujuan. Kerangka konsep akan memberikan penjelasan sementara mengenai gejala yang menjasi masalah (objek penelitian) dalam penelitian sehingga bisa digunakan dalam penyusunan hipotesis. Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat

diperoleh kerangka konsep yang akan menggambarkan alur konsep didalam penelitian yang akan disajikan dalam gambar berikut.



Bagan 2.1 Kerangka Konsep

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban yang empiris. Berdasarkan penelitian terdahulu dan tinjauan teori yang dipaparkan diatas, dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Anggoro & Wijono (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena semakin baik penerapan lingkungan kerja maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

H1 : Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Waluyo Jati Probolinggo.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Shihab et al. (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena semakin baik penerapan motivasi pada pegawai maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

H2 : Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Waluyo Jati Probolinggo.

3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yanuari (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai oleh karena itu semakin baik penerapan lingkungan kerja maka semakin baik kinerja yang dihasilkan pegawai. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

H3 : Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Waluyo Jati Probolinggo.

4. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maswar et al., (2020) lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

H4 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada Rumah Sakit Umum Daerah Waluyo Jati Probolinggo.

