

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Lingkungan kerja sangat mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan yang pada akhirnya akan mengangkat kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja akan dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dan dengan itu apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat memicu menurunkannya motivasi dan semangat kerja serta akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan

Suasana lingkungan kerja yang efektif akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Menurut (I'tamara & Hadi, 2021) Mengatakan bahwa Lingkungan kerja adalah lingkungan fisik dimana pekerjaan karyawan yang memengaruhi kinerja mereka, keselamatan, dan kualitas kehidupan kerja.(parashakti, fahlevi, ekhsan, & hadinata, 2020)menjelaskan lingkungan kerja merupakan komponen penting bagi karyawan saat menyelesaikan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja dengan fasilitas lengkap, serta hubungan harmonis antar karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, jika lingkungan kerja buruk dan tidak dapat memenuhi kebutuhan maka dapat mengganggu konsentrasi dan keharmonisan antar karyawan serta memengaruhi efisiensi kerja.

Menurut (Cahya, Ratnasari, & Putra, 2021) Mengatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang diberikan

Lingkungan kerja adalah sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas dan juga suatu alat perkakas yang akan berpengaruh terhadap prestasi kinerja karyawan jika lingkungan yang ada di perusahaan itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan

hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta dan didukung oleh sarana dan prasarana memadai yang berada di tempat kerja akan menimbulkan dampak positif bagi karyawan, yang berkerja sehingga prestasi meningkat.

2. Jenis lingkungan kerja

Menurut (Radyah , 2020) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik. adalah lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efesiensi kerja, di antaranya adalah:

1. Tata ruang kerja yang tepat dalam Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja ditetapkan ditempat yang cukup untuk melakukan pekerjaan atau tugas. Para karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan maksimal jika tempat jika tempat iya bekerja tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para kinerja tidak terganggu dalam melakukan pekerjaan disamping itu juga sebuah perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan biaya yang cukup banyak.
2. Cahaya dalam ruangan yang tepat Cahaya dalam ruangan atau penerangan ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga karyawan dapat

menunjukkan semangat kerja yang baik dalam perusahaan tersebut, dengan adanya penerangan ditempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi atau sebuah perusahaan.

3. Suhu dan kelembapan udara yang tepat Didalam ruangan kerja karyawan sangat dibutuhkan udara yang cukup, dengan adanya pergantian udara yang cukup, membuat kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan merendakan semangat kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
4. Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja Suara yang bunyi biasa sangat mengganggu para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Suara yang bising akan berpengaruh merusaknya konsentrasi kerja karyawan sehingga para kinerja karyawan akan menjadi tidak optimal, dengan itu setiap dalam organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut.
5. Suasana dalam kerja diperusahaan adalah untuk pendukung kelancaran pekerjaan perusahaan. Dengan adanya kerja yang baik dapat membuat semangat kerja karyawan bertambah. Didalam suasana sebuah perusahaan yang baik dapat kita dilihat dari hubungan antara atasan dengan bawahan atau dengan sebaliknya. dan adanya hubungan yang baik, maka dapat

menimbulkan adanya saling pengertian antara pimpinan dan karyawan serta dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

6. Keamanan kerja karyawan Rasa aman akan meningkatkan, dan ketenangan yang akan mendorong motivasi kerja karyawan sehingga kinerja menjadi baik dari sebelumnya. Rasa aman di sini meliputi diri pribadi maupun luar pribadi. Adanya Kaitan dengan diri pribadi adalah menyangkut keselamatan selama melakukan bekerja dan terjaminnya karyawan dalam memperoleh pekerjaan dan jabatan dalam sebuah perusahaan, selama dalam melaksanakan tugasnya dengan prestasi kerja yang memuaskan. Sedangkan dengan adanya rasa aman dari luar pribadi adalah untuk menjamin karyawan terhindar dari adanya kerusakan atau pencurian.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi adanya kaitan dengan hubungan kerja, maupun hubungan dengan atasan dan hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, atau dengan hubungan bawahan lingkungan non fisik, Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi keadaan lingkungan kerja non fisik, semisalnya adanya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya, Apabila hubungan seorang karyawan dan kinerja yang lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa sangat nyaman berada di

lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan para kinerja pun otomatis akan meningkat. Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

1. Dalam struktur kerja merupakan sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan pada kinerja memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
2. Tanggung jawab dalam kerja, yaitu samapai dimana pekerja merasakan bahwa pekerjaan paham dengan tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka
3. Perhatian dan dukungan pemimpin, merupakan sampai dimana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
4. Kerja sama antar kelompok, merupakan sampaidimana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
5. Kelancaran komunikasi, merupakan sampai di mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar ,baik antara teman bekerja ataupun dengan pimpinan.

Kedua jenis di Lingkungan kerja diatas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan dengan begitu saja, terkadang organisasi hanya mendahulukan salah satu jenis lingkungan kerja diatas, tetapi

akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitupun kinerja karyawan bisa lebih maksimal.

2. Motivasi

a. Definisi motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi diberikan pada sumber daya manusia, khususnya pada bawahan. Dan adanya motivasi untuk mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif untuk keberhasilan mencapai dan mewujudkan tujuan.

Menurut Sutrisno (2019:146) Motivasi ialah suatu factor yang membantu seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai factor membantu perilaku seseorang.

Menurut Kasmir (2019:190) mengemukakan bahwa Motivasi adalah sebuah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan hal yang baik

Penelitian yang dilakukan oleh Hakim & Alfiyah (2021) mengemukakan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi pada seseorang bertujuan untuk mengembalikan semangat kerja untuk dapat meningkatkan semangat kerja seseorang, sehingga untuk kedepannya

memiliki tingkat kinerja yang tinggi agar tercapainya suatu tujuan dari sebuah organisasi, dan dengan tercapainya tujuan tersebut maka tujuan dari perorangan dalam sebuah organisasi akan tercapai.

Dari definisi-definisi di atas dapat bahwa saya simpulkan bahwa motivasi ialah suatu dorongan yang terus menerus dilakukan dalam diri karyawan agar tercapainya tujuan dan keberhasilan demi kepentingan pribadi dan kepentingan perusahaan yang diinginkan.

b. Tujuan motivasi

Menurut penelitian Hasibuan (2009:73) dalam Sirotus (2020:65) tujuan seorang pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan adalah:

- a. Memotivasi gairah dan semangat kerja
- b. Mengangkat moral dan kepuasan kerja
- c. Mengangkat produktifitas kerja
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
- i. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- j. Memperpanjang rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

c. Teori motivasi

Motivasi karyawan adalah kunci keberhasilan organisasi dan perusahaan. adapun teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow pada tahun 1943 dengan *Needs Hierarchy Theory*, dalam (fitri, et al., desember 2021) Mengemukakan bahwa:

- a. Kebutuhan dasar fisiologis yang mendorong setiap individu untuk melakukan sebuah pekerjaan guna memperoleh balas jasa untuk memenuhi kebutuhan dasar fisiologisnya seperti kebutuhan udara, air, makanan, minuman, tempat tinggal, tidur, pakaian dan reproduksi.
- b. Kebutuhan rasa aman setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, meningkat pada perlunya pemenuhan kebutuhan rasa aman seperti rasa aman pribadi, rasa aman di pekerjaan, rasa aman sumber daya, kesehatan, dan perumahan.
- c. Kebutuhan sosial setelah kebutuhan rasa aman terpenuhi, meningkat pada perlunya pemenuhan kebutuhan sosial seperti pertemanan, keintiman, keluarga, dan menjalin hubungan.
- d. Kebutuhan penghargaan setelah kebutuhan sosial terpenuhi, meningkat pada perlunya pemenuhan kebutuhan penghargaan seperti penghormatan, pengakuan atas harga diri, status, pengakuan, kekuatan, dan kebebasan.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri setelah kebutuhan pengakuan terpenuhi, meningkat pada perlunya pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri seperti pencapaian cita-cita diri.

d. Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut penelitian wSunnyoto (2013, p.13-17) dalam (Firdauzi & Ayuni, 2018) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

- a. Promosi
- b. Prestasi kerja
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Penghargaan
- e. Tanggung jawab
- f. Pengakuan
- g. Keberhasilan dalam bekerja

e. Jenis-jenis motivasi

Hamalik (2013) dalam Sirotus (2020:58) bahwa motivasi memiliki dua komponen penting, yaitu komponen dalam dan komponen luar. Komponen dalam ialah perubahan dari dalam diri seseorang, yang dimana mereka merasa tidak puas dan ketegangan psikologis. Sedangkan Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, untuk tujuan yang menjadi pengarah untuk kelakuannya. Menurut Hasibuan (2013:150) bisa diklasifikasikan menjadi dua yaitu, motivasi positif dan motivasi negative yaitu:

- a. Motivasi positif, yaitu proses untuk memengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara menawarkan sesuatu yang bernilai seperti imbalan berupa uang, pujian, dan kemungkinan menjadi karyawan tetap.
- b. Motivasi negatif, yaitu proses untuk memengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan dengan menggunakan teguran, ancaman akan di PHK atau ancaman diturunkan pangkatnya jika kinerja orang yang bersangkutan dinilai buruk.

f. Metode motivasi

Menurut Hasibuan dalam (Ikhwana & Anggraini, 2021) Dalam melaksanakan motivasi baik, manajemen sumber daya manusia mempunyai metode-metode untuk memotivasi karyawannya. Tentang metode motivasi diantaranya:

- a. Motivasi langsung (direct motivation), adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, motivasi ini sifatnya khusus, seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.
- b. Motivasi tidak langsung (indirect motivation), yaitu motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang semangat kerja dan kelancaran tugas. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk memberikan semangat seorang karyawan, sehingga produktifitas kerja dapat mengalami peningkatan

g. Alat motivasi

Menurut Hasibuan, dalam (Kurniasari, 2018) alat-alat motivasi terdiri atas:

- a. Material Insentif: alat pendorong yang diberikan berupa uang dan atau barang yang mempunyai nilai pasar; memberikan kebutuhan ekonomis. contohnya: kendaraan, rumah dan lain – lainnya.
- b. Nonmaterial Insentif: alat pendorong yang diberikan berupa barang atau benda yang tidak ternilai; hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja. contohnya: medali, piagam, bintang jasa dan lain-lainnya.
- c. Kombinasi Materiil dan Nonmateriil Insentif: alat motivasi yang diberikan berupa materiil (uang dan barang) dan nonmaterial (medali dan piagam); jadi hanya memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani.

3. Kinerja

a. Definisi kinerja

Kinerja karyawan sering dapat diartikan sebagai pencapaian tugas, yang dimana karyawan bawasanya dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi yang sudah ditetapkan untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Afandi dalam (Nurjaya, 2021) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan.

organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

(Wahyuni & Budiono, 2022) Kinerja karyawan diukur dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang dihasilkan selama menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang sudah diberikan perusahaan sedangkan menurut (Sitinjak, 2021). Mengemukakan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja individu secara menyeluruh dalam jangka waktu tertentu yang diukur dari tugas yang sudah diberikan, dan dilakukan dengan membandingkan target, ketepatan waktu, standar kerja, atau kriteria tertentu yang sudah disepakati. Kinerja merupakan sesuatu yang dicapai, prestasi yang ditunjukkan dengan kemampuan kerja seseorang dalam melakukan sebuah pekerjaan dengan baik yang sudah ditetapkan dalam organisasi

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang ialah efektifitas operasional dalam suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standard dan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka yang dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan dalam

bekerja, yaitu kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat dan dukungan organisasi.

Kinerja karyawan berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. semisal nya beberapa karyawan memiliki kemampuan untuk mejalngkan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi di setiap organisasi memberikan peralatan yang kuno. Masalah kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam mejalangkan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan pada karyawan. Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam melakukn sebua bekerja. Ada tiga alasan yang terkait mengapa penentuan sasaran mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Penentuan sasaran mempunyai dampak mengarahkan, yaitu memfokuskan aktivitas-aktivitas kearah tertentu dari pada kearah lainnya.
- b. Disebabkan oleh sasaran-sasaran yang telah diterima, maka seseorang cenderung mengarahkan upaya secara proporsional terhadap kesulitan sasaran.
- c. Sasaran-sasaran yang sukar akan menimbulkan ketekunan dibandingkan sasaran-sasaran yang ringan. Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil karya karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, semisal nya standar, target atau sasaran/kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan suda ada persetujuan bersama.

b. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja dilakukan secara obyektif, tepat, dan didokumentasikan secara baik cenderung menurunkan potensi penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai sehingga kinerja karyawan diharapkan harus menamba baik sesuai dengan kinerja yang diinginkan organisasi. Dalam menilai kinerja tidak banyak yang dilakukan seorang pimpinan, yang lebih penuh resiko dibanding menilai kinerja bawahan. Penilaian kinerja merupakan proses evaluasi seberapa baik karyawan dalam melakukan pekerjaannya ketika dibandingkan dengan suatu kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan.

c. Tujuan penilaian kinerja

Penilaian prestasi kinerja adalah proses melalui yang dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan timbal balik kepada karyawan dalam pelaksanaan kinerja. Tujuan penilaian kinerja bagi organisasi menurut Zainal dalam (SM & Haryati, 2019) mengemukakan bahwa tujuan penilaian kinerja atau prestasi kinerja karyawan pada dasarnya meliputi:

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini
- b. Untuk melakukan pemberian imbalan yang serasi, contohnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, dan insentif.
- c. Pengembangan sumber daya manusia yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam:

1. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan
 2. Promosi, kenaikan jabatan.
 3. Training atau latihan.
- d. Meningkatkan dan mendorong kerja dan etos kerja
 - e. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia, karir dan keputusan perencanaan sukses
 - f. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja serta membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki sebuah kinerja.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko dalam (AKBAR, 2018) yaitu :

a) Motivasi

Motivasi adalah faktor pendorong yang penting menyebabkan seseorang bekerja merupakan adanya sebuah kebutuhan yang harus dipenuhi. kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik sdalam melakukan pekerjaanya.

b) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang di lakukanya. Yang dimana terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan setiap segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

c) Tingkat stres

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang akan mempengaruhi emosi, dalam proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu tinggi dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

d) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja yang dimana disini merupakan tempat kerja, ventilasi, serta pencahayaan dalam ruang kerja.

e) Sistem kompensasi

Kompensasi adalah tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas yang telah dilakukannya untuk sebuah perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat dalam melakukan sebuah pekerjaan.

f) Desain pekerjaan

Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Yang bawasanya Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

B. Penelitian terdahulu

Penelitian ini juga mengacu pada penelitian terdahulu yang relevan sebagai bahan referensi, berikut adalah sumber dari berbagai referensi tersebut:

Tabel 2. 1
Penelitian terdahulu

NO	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan peneliti terdahulu
1	Taufiq risal (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara	Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Lokasi
2	Indiargo dwi prsatyo, bowo santoso (2022)	pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan crew burger king Surabaya timur	Pada Hasil ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak terdapat efek yang signifikan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	1. Lokasi

3	Hakim, Meinunik Alfiyah (2021)	pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten cilacap	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Motivasi kerja berpengaruh positif, dengan nilai terhitung lebih besar dari tabel (6,874) > (1,67) atau $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,05$. 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif nilai terhitung lebih besar dari tabel (2,464) > (1,67) atau $\text{sig } \alpha = 0,017 < 0,05$. 3) Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh, dengan nilai hitung 228,959 > F tabel 3,15 dengan hasil signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.	1. Lokasi 2. Tahun
4	Yopi Risma Fitri, Salfadri Sunreni (2021)	dengan berjudul pengaruh lingkungan kerja dan motivasi dan	Variable lingkungan kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh tapi tidak signifikan	1. Lokasi 2. Tahun

		disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. semen padang. Sumatra barat	terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang. Dan Variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang.	
5	Roynaldi Arista (2020)	pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. fastfood Indonesia	Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Fastfood Indonesia. Hal ini membuktikan bahwa pelaksanaan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Fastfood Indonesia	1. Lokasi 2. Tahun

C. Pengembangan hipotesis

Hipotesis merupakan suatu dugaan sementara yang belum terbukti dan digunakan untuk menerangkan suatu fakta. Pengembangan hipotesis dari penelitian ini, dijelaskan seperti berikut ini :

1. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Robbins (2002) Mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, "Para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan dalam melakukan pekerjaan dengan baik". Menurut Nitisemito dalam Alex Sinaga (2018) , lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menjadi bersemangat dan betah untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja karyawan.

H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Motivasi terhadap kinerja karyawan

Menurut Hasibuan (2019:143), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja

sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kashmir dalam Lusri (2016) menyatakan bahwa semakin termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya maka kinerjanya akan menurun.

H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

D. Hubungan antar variabel

1. Hubungan antar lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor kunci yang membentuk efisiensi kerja karyawan karena secara langsung mempengaruhi pekerjaan karyawan dan pada akhirnya meningkatkan kinerjanya. Kami percaya bahwa lingkungan di mana karyawan dapat bekerja secara optimal, aman dan nyaman adalah baik. (Risal, 2022)

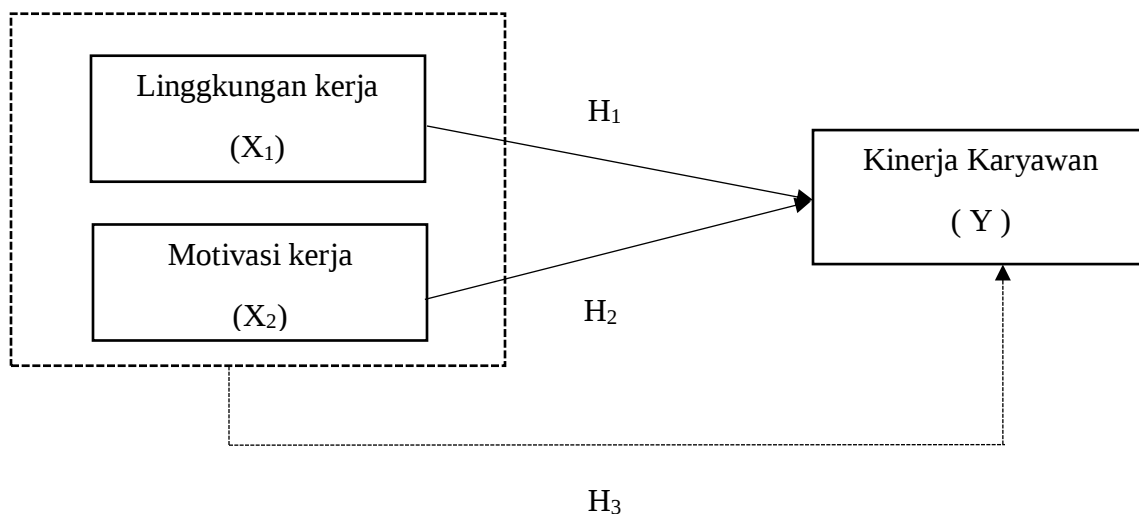
Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang berkaitan dengan fasilitas yang tersedia dalam organisasi. Oleh karena itu, faktor lingkungan kerja dalam suatu instansi perlu diperhatikan agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan dapat meningkatkan kinerja para karyawannya.

2. Hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Motivasi merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan (Arista, 2020). Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya motivasi dari seorang karyawan memiliki hubungan dengan tingkat kinerja, karena dengan adanya motivasi akan memberikan dorongan pada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Apabila tujuan tersebut sudah berhasil dicapai, maka karyawan akan cenderung mengulang kembali, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

E. Kerangka Berfikir

Gamba 2.1 Kerangka Berfikir



Keterangan : Hubungan parsial



Hubungan simultan atau bersama sama



F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini yang dimana sebagai berikut :

- H1: lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten parigi muotong
- H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada dinas kependudukan dan catatn sipil kabupaten parigi muotong
- H3: Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten parigi muotong