

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Pramadita & Surya (2015)	Pengaruh Motivasi, Displin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	PT PLN (Persero) Distribusi Di Denpasar Bali	137	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.
Prastyo (2016)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer	Dinas Bina Marga Pengairan Dan ESDM Kabupaten Jepara	50	Hasil penelitian bahwa variabel motivasi, kepuasan, dan lingkungan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan
Moulana (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja	PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani Malang	62	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dan variabel lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh secara signifikan terhadap

Fitriani (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Favehotel Malioboro Yogyakarta	50	kinerja karyawan melalui variabel mediator motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan
Astriyani (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	CV Gavra Perkasa Gresik	100	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kompetensi, dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan. Dan variabel disiplin kerja, kompetensi, dan insentif secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan.
Galih (2014)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai	pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar		Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan signifikan
Yulianto (2014)	Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja	Pada Rs Asyifa' Samb i		Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial Motivasi kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap

	karyawan		kinerja karyawan Rs Asyifa' Sambi
T Nur Haidah (2010)	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai	Koordinasi Pengurus Tinggi Sastra Wilayah 1 Nangroh Aceh Darussalam Sumatera Utara.	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Koordinasi Pengurus Tinggi Sastra Wilayah 1 Nangroh Aceh Darussalam Sumatera Utara.
Bachtiar (2012)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap karyawan	PT.Aqua Tirta Investama di Klaten	Hasil penelitian ini ada pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT.Aqua Tirta Investama Klaten
Novita Rahmawati (2014)	Analisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	PKU Aisyiyah Boyolali	Hasil penelitian ini motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
Yustinus Doddie Martha Sajuni (2017)	The influence of work environmental and work motivation on employee performance on employees	Regional water company (PDAM) bantul district	was a positive influence between work environment and work motivation on employee performance with contribution of
Nurul Mutiara Risqi Amalia (2018)	The effect of work environment and motivation on the employee	Dinas tenaga kerja and sosial kabupaten sleman	work environment and motivation together have positively effect on theemployee performance in Dinas

performance

Tenaga kerja dan Sosial kabupaten Sleman with for work environment and motivation.. The proportion effect of work environment and motivation for employee permormance are.

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja sering diartikan sebagai pencapaian tugas seseorang dalam bekerja. Pencapaian tersebut harus sesuai dengan kriteria kerja yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pencapaian setiap individu berbeda tergantung kepada kemampuan masing-masing individu. Menurut Simanjuntak (2015) dalam Rivai (2015:406) “kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu”.

Menurut Mangkunegara (2013:67) “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2010:176) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan”.

Dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam bekerja, dimana hasil kerja tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

B. Penilaian Kerja

Menurut Mathis & Jackson (2006) dalam rivai (2015:406) “penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan”. Sedangkan menurut Simamora (2006:338) “penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan maupun kelompok”.

Menurut Sinambela (2016:519) “kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan organisasi untuk mengetahui kinerja pegawai perlu dilakukan penilaian kinerja yang teratur dan sistematis”.

Dari pendapat para ahli yang telah dipaparkan diatas, maka penilaian kinerja menjadi penting karena sebagai perbandingan standarr perusahaan dalam menilai dan mengevaluasi kinerja karyawan. Penilaian ini penting bagi setiap karyawan agar mereka mampu bekerja sesuai standar atau juga sebagai tolak ukur standar kinerja yang mereka hasilkan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Apabila penilaian kinerja dilakukan dengan benar maka dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan dan organisasi.

C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2001:82) mengemukakan bahwa dalam mengetahui tingkat kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya, antara lain:

1. Faktor-faktor yang pendukung kinerja

a. Kemampuan yang baik

Secara psikologis kemampuan atau ability karyawan terdiri atas, kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita.

b. Motivasi yang tinggi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

c. Dukungan yang diterima

Dukungan yang diterima oleh lingkungan sekitar seperti keluarga, saudara, dan teman ikut memberikan pengaruh yang baik bagi peningkatan kinerja karyawan tersebut.

2. Faktor-faktor penghambat kinerja

a. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan yang tidak sesuai

Faktor yang dapat menghambat kinerja karyawan adalah keberadaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

b. Hubungan dengan organisasi yang kurang baik

Faktor lainnya yang dapat menghambat kinerja karyawan adalah hubungan karyawan tersebut dengan organisasi seperti hubungan yang tidak baik kepada karyawan lainnya, atasannya, bahkan dengan bawahannya.

D. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006:260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu berkaitan dengan baik tidaknya mutu yang dihasilkan. Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
2. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan, ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
4. Efektivitas, yaitu tingkat penggunaan sumber daya manusia (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, yaitu tingkat dimana seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.
6. Komitmen kerja, yaitu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.2.2 Lingkungan Kerja Karyawan

2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Internal Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. 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.

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner (AC)*, penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Isyandi (2004) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja

Menurut Simanjuntak (2003) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan menurut Mardiana (2005) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan menurut Siagian (2006) yaitu :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan

5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Menurut Sedarmayanti dalam Wulan (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik:
 - a. Pewarnaan
 - b. Penerangan
 - c. Udara
 - d. Suara bising
 - e. Ruang gerak
 - f. Keamanan
 - g. Kebersihan
2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a. Struktur kerja
 - b. Tanggung jawab kerja
 - c. Perhatian dan dukungan pemimpin
 - d. Kerja sama antar kelompok
 - e. Kelancaran komunikasi

Menurut (Suwatno dan Priansa, 2011:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

2.2.2.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Sedangkan menurut Nitisemito (2000) lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama

antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan. Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri.

Menurut Ahyari (2001) faktor lain dalam lingkungan kerja non fisik yang tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitasnya.

Berikut ini penjelasan mengenai indikator lingkungan kerja non fisik dalam Sedarmayanti (2009) :

a. Hubungan Atasan dengan Bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Menurut Hariandja (2002) penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

b. Hubungan antar Karyawan

Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan.

situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja. Menurut Hariandja (2002) hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik dengan karyawan lainnya, maka pekerjaan akan lebih cepat selesai dan menghasilkan kinerja yang lebih baik, karena setiap kesalahan yang terjadi dapat di evaluasi oleh karyawan yang lain.

2.2.3 Motivasi Kerja Karyawan

A. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2003:141) dalam Wijaya (2012:5) menjelaskan motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya adalah bawahan/karyawan. Motivasi sendiri mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan sumber daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Motivasi dapat diartikan sebagai daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak.

Menurut Ardana, dkk (2012:193) yang menyatakan bahwa "motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan secara internal dan eksternal yang dapat

berupa motivasi positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan pimpinan”. Menurut Sutrisno (2013:109) “motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Oleh sebab itu motivasi merupakan salah satu aspek yang penting dalam menentukan perilaku seseorang termasuk perilaku kerja.

Menurut Hasibuan (2003:95) mengatakan bahwa “motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus di penuhi”.

Dari beberapa pendapat para ahli yang telah dipaparkan diatas, maka di simpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat kerja dan menjadikan landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

B. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2013:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu, antara lain:

1. Faktor Internal, antara lain meliputi:
 - a. Keinginan untuk bertahan hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki sesuatu
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor Eksternal, antara lain meliputi:
 - a. Kondisi lingkungan kerja
 - b. Kompensasi yang memadai

- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab

C. Indikator Motivasi Kerja

Siagian (2014) indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Daya Pendorong

Semangat yang diberikan dari Pimpinan kepada pegawainya untuk memotivasi pegawai agar kinerja pegawai menjadi lebih baik. Daya pendorong bisa dalam banyak bentuk. Salah satunya reward kepada pegawai dalam bentuk bonus.

2. Kemauan

Dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti: mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya, serta meningkatkan taraf kehidupan.

3. Tanggung Jawab

Kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.

4. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilakukan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikan setiap individu / organisasi yang ada.

2.2.4 Hubungan Antara Variabel Bebas Dan Variabel Terikat

1. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Reksodiprodjo (2000:151) menyatakan bahwa "lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi karyawan karena karyawan merasa terganggu dalam pekerjaannya, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun". Sedangkan "lingkungan kerja yang memuaskan akan dapat meningkatkan gairah kerja karyawan dalam perusahaan" (Ahyari, 1999:122). "

Lingkungan kerja fisik dan non fisik merupakan kondisi yang ada di sekitar karyawan, dimana lingkungan kerja dapat mempengaruhi kondisi dan semangat kerja karyawan”. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan merasa termotivasi dan semangat dalam bekerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak nyaman maka kinerja karyawan akan menurun. Terdapat teori yang mendukung bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan pernyataan Robbins (2006:36) bahwa “menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik”. Penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian Furry (2017) menemukan bahwa “variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

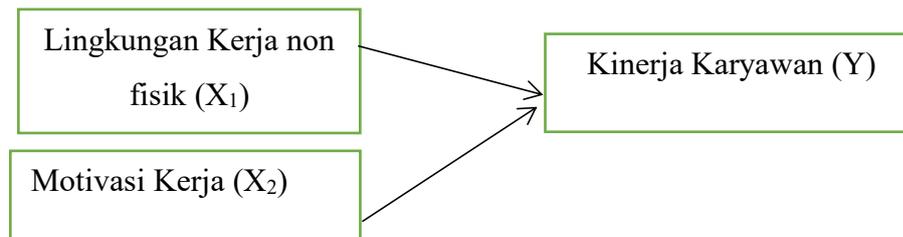
2. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2013:109) motivasi adalah “faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Motivasi merupakan dorongan dari luar dalam diri sebagai alasan yang mendasari semangat kerja dalam melakukan sesuatu yang mengarahkan perilaku sehingga perusahaan atau organisasi memerlukan SDM yang memiliki motivasi yang tinggi agar dapat memberikan kinerja yang baik dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi. Jika perusahaan memiliki karyawan yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja hal tersebut akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Hasil penelitian Prastyo (2016) menemukan bahwa “variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka konseptual penelitian dengan lingkungan kerja, motivasi kerja sebagai variabel (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel (Y). Maka kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1



Keterangan:

H1 : Pengaruh lingkungan kerja Non Fisik terhadap kinerja karyawan.

H2 : Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2.4 Hipotesis

Sugiyono (2015: 64) mengartikan “Hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Oleh karena itu, berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dibahas sebelumnya, hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Lingkungan kerja Non Fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV.Pelita Offset Jombang.

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV.Pelita Offset Jombang.

