

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini peneliti mencantumkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh pihak lain yang relevan dengan penelitian ini sebagai bahan rujukan pendukung, pelengkap serta pembanding dalam menyusun skripsi dan mengembangkan materi yang ada dalam penelitian. Berikut penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh *Motivasi Kerja* dan *Lingkungan Kerja* terhadap kinerja karyawan:

Tabel 2. 1 Penelitian – penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Doni Bachtiar, 2012)	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aqua Tirta Investama di Klaen	Asosiatif	1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2	(Aditya Nur Pratama, 2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Regresi Linier Berganda	1. Lingkungan Kerja non fisik dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan

		Karyawan PT. Angkasa Leathers		terhadap kinerja karyawan
3	(I Putu Budi Hariawan, I Made Sukaja, 2017)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Pt. Fast food indonesia cabang gatsu timur Denpasar	Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4	(Muhamad Ekhsan, 2019)	The effect of work environment and motivation on employee performance of pt. Hasta multi sejahtera cikarang	Metode regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan
5	(Theodora, 2015)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sejahtera Motor Gemilang Surabaya	Metode regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6	(Setyo Riyanto, 2020)	The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Work Life Balance on Employee Performance at PT. Angkasa Pura (Persero) Sultan Aji Muhammad SulaimanSepinggan Airport - Balikpapan	Analisis regresi linier	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kehidupan kerja faktor keseimbangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.2. Landasan Teori

2.2.1 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Keberhasilan pengelolaan suatu organisasi atau perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh kegiatan pemanfaatan sumber daya manusia. Untuk itu diperlukan teknik dalam menjaga kinerja karyawan dan kepuasan kerja antara lain dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Untuk memahami lebih dalam definisi motivasi, ada baiknya kita simak para ahli berikut ini.

Menurut (Edison E. I., 2018), motivasi adalah dorongan untuk bekerjasama secara efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan individu agar mencapai tujuan pekerjaan yang diinginkan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2018) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian tenaga penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang untuk bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari pengertian yang telah dijelaskan menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah perilaku kerja seseorang yang terdorong untuk bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sayuti (2007), menyebutkan motivasi seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

Faktor internal terdiri dari:

1) Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut dan sikap bawaan seseorang mempengaruhi motivasinya.

2) Tingkat Pendidikan

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan pegawai yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat pegawai tersebut mempunyai motivasi yang rendah dalam bekerja.

3) Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

4) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi pegawai tersebut untuk bekerja keras.

5) Kelelahan dan Kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

6) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang kuat pada motivasi kerja seseorang. Pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan comited terhadap perkerjaannya.

Faktor eksternal terdiri dari:

1) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan,

kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Kompensasi yang Memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para pegawai untuk bekerja secara baik.

3. Teori Motivasi Kerja

Menurut Maslow (1943-1970) dalam Hasibuan (2009), mengemukakan bahwa lima hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Physiological Needs yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety and Security Needs*)

Safety and Security Needs adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancamanyakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki (*Affiliation or Acceptance Needs*)

Affiliation or Acceptance Needs adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

4. *Kebutuhan Harga diri (Esteem or Status Needs)*

Esteem or Status Needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya..

5. *Kebutuhan Aktualisasi diri (Self Actualization)*

Self Actualization adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Menurut Gunawan (2015), mengatakan bahwa individu mempunyai tiga rangkaian kebutuhan yaitu :'

1. *Kebutuhan akan keberadaan (Existence need)*, kebutuhan yang berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya kebutuhan fisik dan kebutuhan keamanan dan keselamatan.
2. *Kebutuhan akan afiliasi (Relatedness need)*, kebutuhan ini menekankan pentingnya hubungan antar individu dan juga bermasyarakat. Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan sosial dan kebutuhan status.
3. *Kebutuhan akan kemajuan/pertumbuhan (Growth need)*, Keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

Menurut Federick Herzberg dalam (Sedarmayanti, 2017) dijelaskan bahwa motivasi diklasifikasikan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan

motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik ini meliputi kebutuhan fisiologis seperti :

1. Gaji
2. Kondisi kerja
3. Tunjangan
4. Hubungan dengan atasan

Sedangkan motivasi intrinsik ini lebih kepada sikap yang timbul dari dalam diri seseorang, seperti :

1. Kepuasan kerja
2. Prestasi kerja
3. Peluang untuk maju
4. Tanggung jawab

6. Indikator Motivasi Kerja

Untuk mengukur motivasi kerja mengacu pada indikator motivasi kerja menurut Afandi (2018) yang meliputi :

1. Balas jasa.

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam

lingkungan kerja tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh para pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.2.2 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sofyan (2013), menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Nitisemito (2009), yang disebutkan lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaan yang

dibebankan. Menurut Sastrohadiwiryono (2005) , lingkungan kerja sangat berpengaruh besar pada efektifitas kerja dan orientasi. Oleh sebab itu lingkungan kerja dapat memberikan suasana baru bagi karyawan yang dapat membawa pengaruh pada keberhasilan pelaksanaan pekerjaan yang diberikan.

Menurut Luthans (2015), Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan yang kondusif bisa tercapai jika terjalin komunikasi yang baik dalam lingkungan tersebut, interaksi yang baik antar karyawan, motivasi kerja tinggi, tidak ada saling curiga serta memberikan kontribusi menjadi orientasi karyawan (Kisworo, 2012). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif .

Menurut Wursanto (2009), menyatakan lingkungan kerja non fisik ialah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sedarmayanti (2001), menyatakan “lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun dengan hubungan bawahan”. Menurut Nitisemito (2001) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang

mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja non fisik ialah ialah segala sesuatu yang terdapat disekitar karyawan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja merupakan menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan bisa diselesaikan dengan sempurna. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan dan semangat juangnya akan tinggi (Arep, 2003).

3. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

1. Lingkungan kerja fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun

secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembabab, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

4. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011) indikator lingkungan kerja non fisik sebagai berikut :

a) Hubungan kerja antar karyawan

Sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pada diri karyawan. Hubungan kerja yang baik antara yang satu

dengan yang lain, di mana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

b) Hubungan kerja antar karyawan dengan pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan karyawan lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan.

2.2.3 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari kata-kata job performance dan di sebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan (Moeheriono, 2012)

Menurut (Mangkunegara, 2016) kinerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Selanjutnya menurut (Sinambela, 2016) menyatakan bahwa:

Kinerja sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kemampuan dan motivasi saling menentukan satu sama lain dengan kinerja, artinya setinggi apapun tingkat kemampuan pegawai tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal bila dikerjakan dengan motivasi yang rendah, demikian juga sebaliknya.

Dapat disimpulkan dari pendapat beberapa ahli di atas kinerja adalah kualitas dan kuantitas yang dihasilkan seorang karyawan ketika dia bekerja untuk mencapai tujuan atau ambisi pribadinya ataupun tujuan perusahaan.

2. Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut (Rivai Dan Sagala, 2013) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Peningkatan kinerja berupa kegiatan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
3. Sebagai peningkatan kinerja pegawai.
4. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai
5. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasikan seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, baik yang berasal dari pekerja itu sendiri maupun dari organisasi. Faktor-faktor itu sendiri dalam peran mereka memiliki pengaruh besar pada karyawan.

Menurut (Handoko H, 2017) faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya. Sementara itu menurut Mangkuprawira menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai .

Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, ketrampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, control berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukumannya.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Koopmans et al.,(2011) mengatakan ada 3 aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individual, sebagai berikut :

1. Performasi Tugas (*Task performance*)

Kemampuan seorang individu untuk melakukan pekerjaan utama atau inti tugas-tugas substantif atau teknis yang yang telah ditugaskan

kepadanya. Sering digunakan untuk menggambarkan kinerja tugas termasuk kuantitas dan kualitas kerja, keterampilan kerja dan pengetahuan pekerjaan.

2. Kinerja kontekstual (*contextual performance*)

Perilaku positif yang dapat mendukung iklim bekerja dalam lingkungan organisasi, seperti kekuatan komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, kemampuan kolaborasi dan team work, kemampuan komunikasi, kreatifitas dan inisiatif bekerja, metode bekerja, budaya open minded (menerima masukan dan kritik), dan peduli akan kualitas.

3. Perilaku kerja yang tidak produktif (*counterproductive work behavior*)

Perilaku yang bersifat negatif dan bertolak belakang atau kontraproduktif terhadap iklim pekerjaan. Karena perilaku ini cenderung ke arah negatif, maka perilaku ini cenderung bertentangan dengan budaya kerja dan dapat menghambat produktivitas.

2.3 Hubungan antar Variabel

2.3.1 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2016) menjelaskan motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi, terdorong, dan tersemangati untuk melakukan suatu aktivitas dengan senang hati dan sungguh-sungguh. Dalam perusahaan seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja dengan mendorong dan memotivasi karyawan agar bekerja dengan senang hati dan sungguh-sungguh. Karyawan yang termotivasi dapat bekerja sesuai dengan target dari perusahaan. Hal ini

dibuktikan oleh penelitian (Hadi, 2020) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Purnomo, 2021) menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja

Karyawan

Karyawan sangat bergantung pada bagaimana keadaan dalam perusahaan tempat dia bekerja. Hal ini bisa berdampak langsung oleh lingkungan fisik dan juga lingkungan non fisik. Perusahaan harus sanggup menerka bagaimana cara supaya karyawan merasa nyaman dengan lingkungan yang diberikan oleh perusahaan. Jika perusahaan gagal menciptakan lingkungan yang kondusif, hal ini akan sangat mengganggu konsentrasi kerja karyawan, sehingga berdampak dalam menurunnya tingkat kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut (Chandrasekar, 2011) lingkungan kerja yang dirancang dengan buruk, perabotan yang tidak sesuai, kurangnya ventilasi, pencahayaan yang tidak tepat, kebisingan yang berlebihan, tidak cukupnya tindakan pengamanan dalam keadaan darurat dan kurangnya alat-alat pelindung diri menyebabkan kerentanan terhadap penyakit akibat kerja dan berdampak pada kinerja karyawan. Sesuai dengan pernyataan (Wibowo, 2014), bahwa lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan akan mendorong kinerja karyawan. Termasuk bagaimana kondisi hubungan

antar manusia di dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun diantara rekan sekerja.

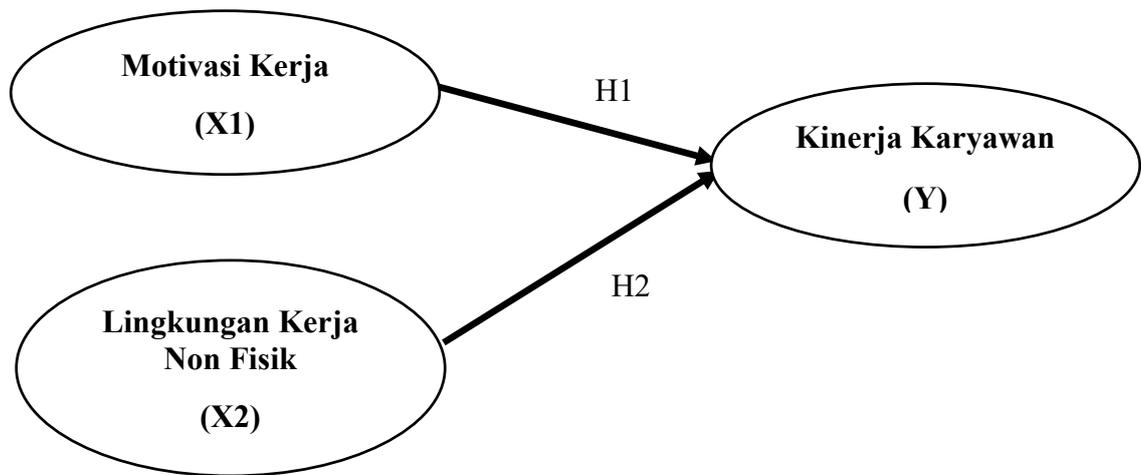
Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Denok Sunarsi, 2020) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Harmon, 2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Menurut (Sugiyono, 2016) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka berfikir merupakan suatu gambaran skematis tentang arah dari penelitian yang dilakukan, perlu diketahui skema penelitian yang menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan kajian teori serta dukungan penelitian terdahulu maka dapat dijelaskan, untuk kerangka konseptual dari peneliti sebagai berikut motivasi kerja sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan, karena dalam pencapaian suatu tujuan dari perusahaan perlu adanya suatu dorongan yang dapat menggerakkan karyawan untuk semangat dalam bekerja.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga menjadi hal terpenting dalam melakukan pekerjaan karena lingkungan kerja yang nyaman dapat melancarkan kinerja karyawan. Dari uraian diatas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas mengenai teori-teori mengenai variable X1 (Motivasi Kerja), X2 (Lingkungan Kerja Non Fisik) dan Y (Kinerja karyawan) serta teori-teori yang menghubungkan ketiga variabel tersebut, maka diharapkan suatu pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah masih ada hubungan antara variabel independent terhadap variable dependent. Menurut Sugiyono (2004) “Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap yang diberikan, baru didasarkan pada teori yang relevan bukan didasarkan pada faktor-faktor realitas yang diperoleh dari pengumpulan data.

Suatu hipotesis akan diterima jika data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Menurut Sugiyono (2007) hipotesis adalah taksiran terhadap parameter populasi, melalui data-data sampel. Dalam kaitannya dengan penelitian ini, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang

H2 : Diduga lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang