

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Kebutuhan (Mendari)**

###### **a. Pengertian Teori hierarki**

Menurut McClelland dalam Gibson, Ivancevich dan Donnely (2007:111) motivasi merupakan kebutuhan yang dipelajari melalui adaptasi dengan lingkungan seseorang. Teori ini juga erat kaitannya dengan konsep pembelajaran, serta erat kaitannya dengan kebutuhan yang kuat, dampaknya adalah memotivasi seseorang untuk menggunakan perilaku yang mengarah pada pemenuhan kebutuhan untuk kepuasan, sehingga harus dipelajari lebih lanjut. Perilaku yang diberikan cenderung terjadi frekuensi yang lebih tinggi karena dipelajari (Andjarwati, 2015).

###### **b. Perkembangan Teori Hierarki**

Abraham H. Maslow lahir pada tahun 1908 dari keluarga imigran Yahudi dan Rusia di Brooklyn, New York. Dia neurotik, pemalu dan depresi, tetapi ingin tahu dan memiliki kecerdasan otak yang sangat baik. IQ adalah 195 dan dia bersinar di sekolah. Saat remaja, Maslow mulai mengagumi karya para filosof seperti Alfred North Whitehead, Henri Bergson, Thomas Jefferson, Abraham Lincoln, Plato dan Baruch Spinoza. Selain terlibat dalam kegiatan kognitif, ia juga memiliki banyak pengalaman praktis. Dia bekerja sebagai tukang koran dan menghabiskan liburannya di sebuah perusahaan kerja (Ayuashari, 2021).

Maslow dikenal sebagai aliran psikologi humanistic, yang beranggapan bahwa manusia berperilaku guna mengenal dan mengapresiasi dirinya sebaik baiknya

serta manusia terdorong guna mencukupi kebutuhannya. Teori yang terkenal hingga saat ini yaitu teori hirarki kebutuhan. Kebutuhan yang dimaksud memiliki tingkatan, dari yang paling dasar hingga level tertinggi. Dalam teori psikologinya yaitu semakin besar kebutuhan maka pencapaian yang dipunyai oleh individu semakin sungguh-sungguh menggeluti sesuatu. (Fajriyah, Maemonah, & Maryamah, 2021)

Teori motivasi Abraham Maslow (Robins, 2006) menjelaskan bahwa kebutuhan manusia dibedakan menjadi 5 tingkatan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Fisiologis: antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan).
- 2) Keamanan: antaranya keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik dan emosional.
- 3) Sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima-baik, dan persahabatan.
- 4) Penghargaan: mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi serta faktor dari luar misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
- 5) Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya; yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri. (Tampi, 2014).

## **2.1.2 Motivasi**

### **a. Pengertian Motivasi**

Suatu kondisi yang menjadikan suatu perilaku seseorang untuk bertindak dalam rangka mencapai suatu tujuan. (Arianti, 2019). Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja

agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.(Munawirsyah, 2018). Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Shofwani & Hariyadi, 2019).

Motivasi merupakan sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. (Ardian, 2019). Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab (Fransiska & Tupti, 2020). motivasi adalah perubahan energi individu meliputi munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan (Zainudin, 2018).

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan manusia dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan (Khair, 2019).

#### **b. Faktor-faktor yang dipengaruhi Motivasi**

Menurut Sinaga (2020) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Keadaan fisik adalah kapasitas seseorang untuk melakukan kerja fisik dengan kemampuan bertingkat.
- 2) Keterampilan adalah pola kegiatan yang bertujuan, yang memerlukan manipulasi.

- 3) Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan.
- 4) Perumahan adalah kelompok rumah yang berfungsi sebagai lingkungan tempat tinggal.
- 5) Etos kerja adalah seberapa tingginya semangat yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja.
- 6) Faktor manajerial adalah kemampuan pemasaran, kemampuan keuangan, kemampuan teknologi dan kinerja bisnis mempunyai pengaruh signifikan terhadap hasil saham, karena itu para investor dalam pengambilan keputusan investasi diharapkan terus mencari informasi tentang kinerja dan prospek perusahaan.
- 7) Peralatan adalah benda yang digunakan untuk mempermudah pekerjaan kita sehari-hari.

### c. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja karyawan menurut Sagir dalam Siswanto (2005, hal. 122-124) (Bahri & Nisa, 2017) adalah:

- 1) Kinerja hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok.
- 2) Penghargaan adalah pengakuan atas prestasi kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan.
- 3) Tantangan adalah segala hal kegiatan yang memiliki tujuan yang menggugah kemampuan.

- 4) Tanggung Jawab adalah sikap untuk melakukan sesuatu dengan siap menanggung segala risiko dan perbuatan.

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Munandar & Prayekti, 2021). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Setiawan, 2018). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di jalankan (Julita & Arianty, 2018).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Sihaloho & Siregar, 2020). Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang sangat berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya (Tambunan, 2018). lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat berpengaruh dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah di bebaskan oleh perusahaan (Hasibuan, 2018).

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang

maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Dipengaruhi Lingkungan Kerja**

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Penataan ruang adalah pengaturan ruangan, perabotan, mesin dan sebagainya dalam suatu perusahaan guna mendukung karyawan dalam bekerja.
- 2) Ketenangan adalah tingkat kenyamanan perasaan yang dirasakan oleh setiap orang. Merasa nyaman ketika tidak ada masalah yang mengganggu pikirannya.
- 3) Kebersihan lingkungan kerja adalah keadaan lingkungan kerja bebas dari kotoran, termasuk di dalamnya, debu, sampah, dan bau.
- 4) Getaran mekanis adalah getaran yang dihasilkan dari benda yang bergetar mengalami pergeseran linear atau pergeseran sudut.
- 5) Tingkat kebisingan adalah ukuran kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja. (Sahara, 2021).

#### **c. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011:46) Berikut indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan adalah kecukupan dari cahaya yang masuk ke dalam ruangan kerja para karyawan guna membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
- 2) Suhu udara adalah tingkat temperature di dalam ruangan kerja pegawai.

- 3) Suara bising adalah ukuran kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.
- 4) Penggunaan warna adalah kondisi ruangan yang digunakan dalam bekerja harus disesuaikan dengan pemilihan warna.
- 5) Ruang gerak adalah penentuan layout yang memudahkan posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja. (Pasaribu, 2019).

#### **2.1.4 Kinerja**

##### **a. Pengertian Kinerja**

Secara etimologi kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nugroho, 2015). Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan (Syamsul, 2017).

Kinerja adalah hasil dari seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dimana merupakan hasil pencapaian seorang dari ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Zamilah, 2018). Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Suryadi, 2018). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai

sesuai perannya dalam instansi (Fachrezi & Khair, 2020). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sihaloho & Siregar, 2020). Kinerja (performance) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Karundeng, 2013).

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah disebutkan Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, atau suatu hasil karya yang dapat dicapai oleh seseorang.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Dipengaruhi kinerja**

Menurut Wirawan (2009:7), terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor lingkungan internal organisasi yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai.
- 2) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi

kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, dan lainnya (Sihaloho & Siregar, 2020).

### c. Indikator

Menurut Bernadine Indikator dari kinerja karyawan (dalam Mas'ud,2004) adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas adalah mutu atau tingkat baik buruknya atau taraf dari hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna atau dalam artian haruslah proporsional, dalam mencapai tujuan.
- 2) Kuantitas adalah Jumlah yang dalam aktifitas pekerjaan.
- 3) Ketepatan Waktu adalah Ketentuan waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, yang di lihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- 4) Efektifitas adalah Kemampuan dalam mengelola penggunaan sumber daya manusia organisasi yang di maksimalkan dengan maksud meningkatkan keuntungan atau meminimalisir kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.
- 5) Kemandirian adalah Tingkat seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan dalam fungsi kerjanya tanpa ada campur tangan dari pihak eksternal untuk menghindari kegagalan (Tampi, 2014).

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang memaparkan temuan dan kesimpulan beberapa hasil penelitian untuk menemukan *research gap* dengan

penelitian sebelumnya. Berikut peneliti uraikan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan:

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh (Wardana, 2013).

Berdasarkan hasil analisa penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa ada motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, sebaliknya bila motivasi berprestasi semakin rendah maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Persaman dengan penelitian ini adalah membahas tentang signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini yaitu pada tempat penelitian.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh (Adha et al., 2019).

Berdasarkan hasil analisa penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa ada motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan. Persaman dengan penelitian ini adalah membahas tentang signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini yaitu pada lokasi penelitian.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh (Pasaribu, 2019).

Berdasarkan hasil analisa penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa ada motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan.

Persaman dengan penelitian ini adalah membahas tentang signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini yaitu pada lokasi penelitian.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh (Supriyanto & Mukzam, 2018).

Berdasarkan hasil analisa penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa ada motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan. Persaman dengan penelitian ini adalah membahas tentang signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini yaitu pada lokasi penelitian.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh (Sumantri, 2016).

Berdasarkan hasil analisa penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa ada motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan. Persaman dengan penelitian ini adalah membahas tentang signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini yaitu pada lokasi penelitian.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh (Permanasari, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Permanasari dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang dengan hasil bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang, semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja pada

perusahaan tersebut. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang. Semakin tinggi lingkungan kerja pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja pada perusahaan tersebut.

7) Penelitian yang dilakukan oleh (Suhardi, 2019).

Penelitian ini berjudul “Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior (ocb) karyawan asuransi di perusahaan asuransi jiwa di kota batam” yang menghasilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa di kota batam. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior (ocb) karyawan begitu juga dengan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa di kota batam. Namun, lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi juga berpengaruh tidak signifikan terhadap OCB karyawan asuransi jiwa di kota batam.

8) Penelitian yang dilakukan oleh (Dewi & Frianto, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada dinas apron move control PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda, lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan pada dinas apron move control PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda, motivasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada dinas apron move control PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda, dan motivasi tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dinas apron move control Pt. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda.

- 9) Penelitian yang dilakukan oleh (Gardjito, Musadieg, & Nurtjahjono, 2014).  
Gardjio, dkk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya dengan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disisi lain motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.
- 10) Penelitian yang dilakukan oleh (Ardianti, Qomariah, & Wibowo, 2018).  
Berdasarkan hasil analisa penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan yang signifikan. Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga menunjukkan semakin baik kompensasi yang diberikan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan yang signifikan. Selaras dengan lingkungan kerja yang juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini

juga menunjukkan jika lingkungan kerja semakin baik maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan yang signifikan.

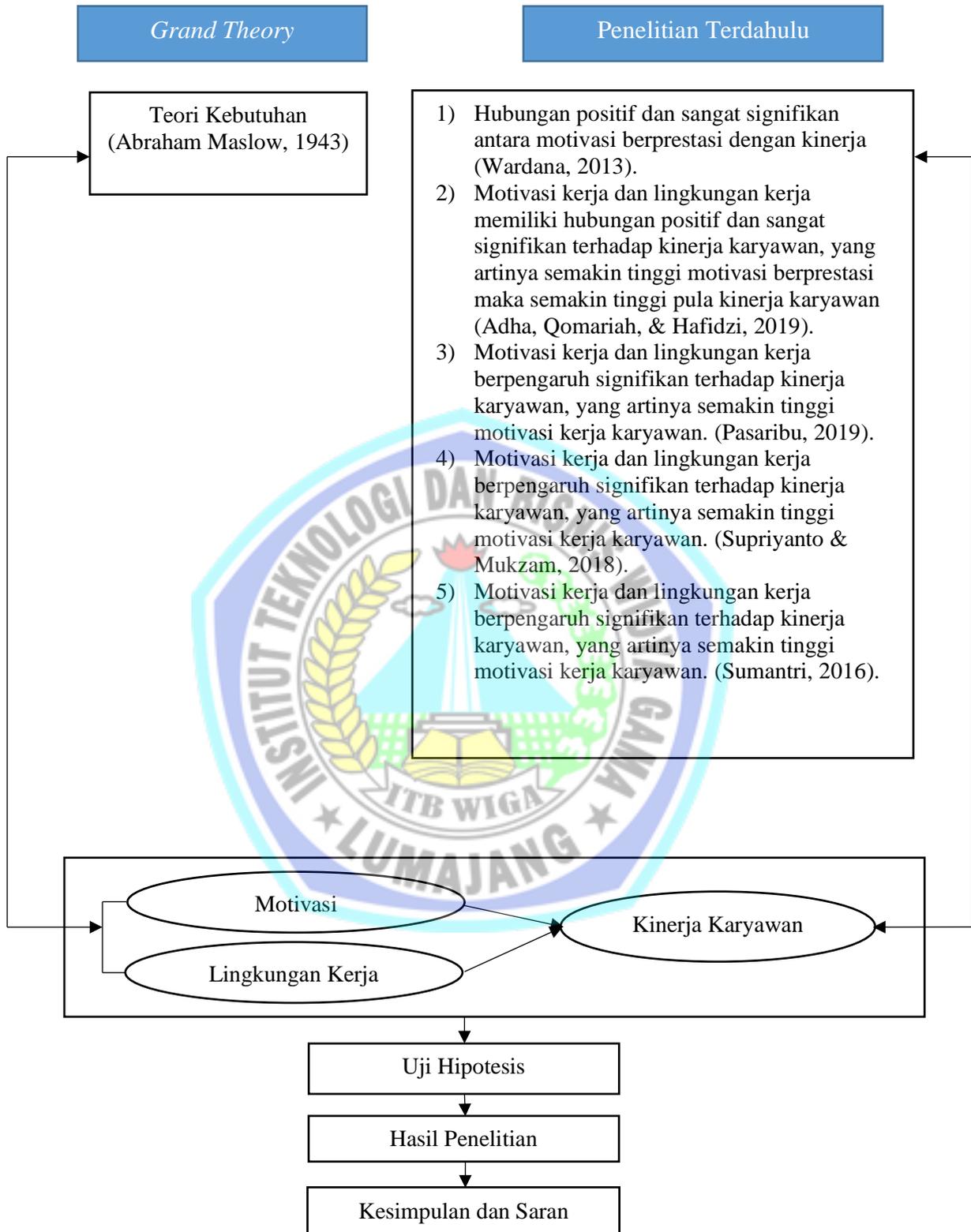
Mengacu dari penelitian-penelitian terdahulu, penelitian ini melanjutkan dan mengembangkan penelitian-penelitian tersebut, maka akan terbentuk *research gap* dan kerangka utuh yang akan menguji pengaruh secara langsung dan tidak langsung motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **2.3 Kerangka Penelitian**

### **2.3.1 Kerangka Pemikiran**

Pada prinsipnya kerangka pemikiran dalam suatu penelitian perlu dikemukakan hal ini dimaksudkan sebagai jawaban sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Sebagai dasar kerangka pemikiran, peneliti mengacu pada beberapa kajian teoritis dan hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan variable-variabel tetapan penelitian, yaitu variabel motivasi dan lingkungan kerja, dan variabel kinerja karyawan. (Hardiyana, Iskandar, & Nurlaila, 2013).

Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Akan tetapi didalam kinerja tersebut harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatkan produktifitas sehingga apa yang diharapkan bisa berjalan sesuai apa yang di inginkan (Muizu, Kaltum, & Sule, 2019).

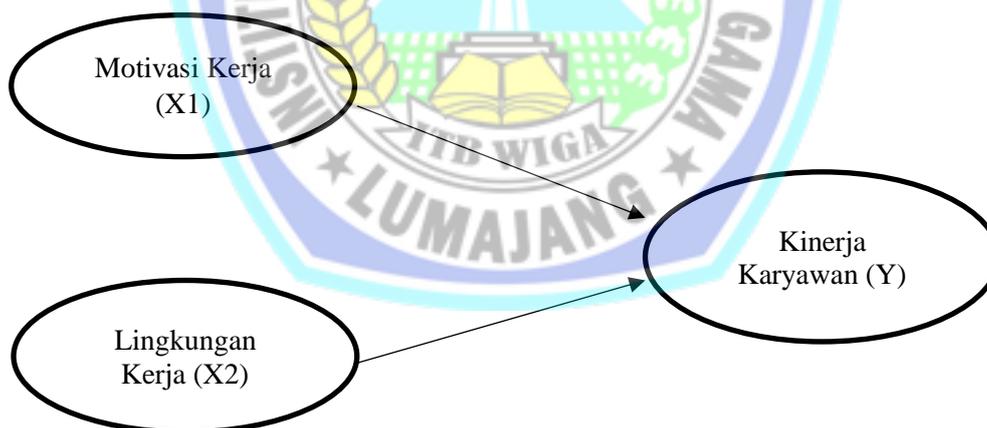


Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Teori yang relevan dan penelitian terdahulu

### 2.3.2 Kerangka Konseptual

Beberapa penelitian membuktikan bahwa, motivasi dalam menciptakan arah guna menjadikan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai tujuannya akan sangat mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Wardana, tentang hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan juga membuktikan, bahwa kinerja karyawan dapat dibentuk oleh faktor motivasi dan lingkungan kerjs sebesar (Wardana, 2013). Adha, dkk dalam penelitiannya yang mengamati hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja membuktikan bahwa tidak terdapat hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Adha et al., 2019). Kerangka konseptual pernyataan suatu penelitian, peneliti merangkum menjadi pola berfikir seperti berikut:



Gambar 2.2

#### Paradigma Penelitian

Sumber: Harga (Arianti, 2019) Lingkungan Kerja (Munandar & Prayekti, 2021) Kinerja Karyawan (Nugroho, 2015)).

## **2.4 Hipotesis**

Suharsini Arikunto (1996:67) menerangkan hipotesis diartikan jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul hingga terbukti kebenarannya. Berdasarkan kajian teori dan kerangka pemikiran yang dikemukakan diatas, maka dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

### **2.4.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi merupakan salah satu faktor yang menyebabkan baik buruknya suatu kinerja karyawan dimana menunjukkan suatu kondisi yang menjadikan suatu perilaku seseorang untuk bertindak dalam rangka mencapai suatu tujuan. Penelitian yang dilakukan oleh Wardana (2013) pengaruh motivasi terhadap kinerja yang menunjukkan adanya hubungan positif dan sangat signifikan antara motivasi dengan kinerja, artinya semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu (2019) menghasilkan penelitian bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari pernyataan diatas dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan, salah satunya yaitu kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan

memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Sihaloho & Siregar, 2020). Dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto dan Mukzam (2018) menghasilkan analisis deskriptif dari lingkungan kerja karyawan, cenderung setuju bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sumatri (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang positif dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dari pernyataan diatas dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Lingkungan pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Semakin baik lingkungan bekerja maka semakin baik kinerja yang di hasilkan.

