

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi

Penelitian ini menggunakan *Atribution Theory* atau teori atribusi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Insan, (2023 : 27 -28) menjelaskan bahwa kajian mengenai teori atribusi pada awalnya dipelopori/diciptakan oleh psikolog yang berada di Austria bernama Fritz Heider. Kebudayaan fenomenologi memuat pengajuan pertanyaan yaitu mengenai cara individu dalam menjalankan kehidupan di dunia nyata. Alasan ini didasari karena seseorang hanya memiliki informasi indrawi (pengalaman serta kesan) yang diperoleh. Heider menguraikan mengenai teori atribusi ke dalam dua kategori yaitu atribusi situasional/eksternal dan teori disposisional/internal.

Menurut Alhempri *et al.*, (2024 : 42) atribusi disposisional menggambarkan bahwasannya dalam berperilaku seseorang diakibatkan karena pengaruh yang asalnya dari dalam diri individu tersebut (intrinsik). Atribusi situasional mengandung pengertian dimana saat berperilaku individu/orang lain muncul karena kondisi/situasi (*setting*) di lingkup mereka berada. Purba, (2023 : 59 - 60) mendeskripsikan teori atribusi merupakan kajian yang biasanya menitikberatkan bagaimana individu memahami berbagai peristiwa dan bagaimana fenomena itu dapat saling terkait dengan logika serta tingkah laku seseorang. Teori ini mempunyai asumsi bahwasannya seseorang yang berupaya dalam menentukan tingkah laku individu dilakukan karena sebuah alasan. Individu akan mengupayakan untuk mengerti alasan orang lain dalam bertindak dan latar

belakang yang melandasi alasan bagi tingkah laku. Teori ini menggambarkan tentang bagaimana sistem/proses dapat menjadi penentu dan alasan mengenai tingkah laku. Teori ini merujuk kepada hal yang mendasari individu mengungkapkan alasan tingkah laku diri sendiri atau tingkah laku orang lain yang berasal dari dalam (internal) atau hal lain (eksternal) yang dapat memberikan pengaruh dalam pola tingkah laku seseorang.

Berdasarkan pendapat yang sudah diuraikan diatas peneliti mengambil teori atribusi sebagai *grand theory* lantaran teori ini relevan dengan penelitian yang dilakukan. Melalui teori atribusi diharapkan mampu untuk memberikan bantuan terhadap proses peningkatan hasil kerja karyawan pada sebuah perusahaan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini didasari oleh perilaku individu dimana perilaku tersebut disebabkan oleh faktor internal dan faktor eksternal. Variabel motivasi kerja (X1) dalam penelitian ini merupakan variabel yang dipengaruhi oleh faktor internal. Fasilitas kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh faktor eksternal.

2.1.2 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hal yang selalu dikaitkan dengan prestasi karyawan atau hasil kerja karyawan. Pada dasarnya kinerja memiliki pengertian yang luas, karena kinerja bukan hanya tentang hasil kerja, namun juga proses berlangsungnya yang berada di dalam lingkup pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja yang memiliki hubungan secara signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, kepuasan konsumen, dan juga berkontribusi

terhadap ekonomi. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau seluruh karyawan dalam perusahaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing masing guna mencapai tujuan dalam sebuah perusahaan yang sesuai hukum serta sesuai dengan moral dan etika (Purnamasari & Ardhyani, 2021 : 11).

Pencapaian prestasi seseorang (*actual performance*) atau yang dikenal dengan kinerja. Karyawan yang menjalankan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan dan berhasil dalam segi kualitas maupun kuantitas. (Silaen *et al.*, 2021 : 2). Afandi (2018 : 3) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan capaian hasil dari kerja yang sudah dilakukan karyawan atau kelompok dalam sebuah perusahaan yang sesuai dengan kewenangan serta tanggungjawab guna mencapai tujuan sebuah perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil nyata dari pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja dan menjadi tolok ukur dalam menilai efektivitas serta kontribusi mereka terhadap perusahaan. Penilaian kinerja didasarkan pada sejauh mana pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar, peraturan, serta pedoman yang telah ditetapkan. Hasil kerja yang dicapai mencerminkan sejauh mana karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan optimal. Produktivitas, kualitas, serta efisiensi kerja menjadi aspek utama dalam mengukur kinerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan khusus perusahaan.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016 : 189-193) dalam Juniarti & Putri, (2021 : 45-47) terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maupun perilaku yaitu sebagai berikut :

1) Keahlian dan Kemampuan

Keahlian yang dimiliki oleh karyawan saat melakukan pekerjaan. Semakin baik kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan maka pekerjaan yang sedang dijalankan dapat diselesaikan dengan baik yang sesuai dengan ketetapan perusahaan.

2) Pengetahuan

Semakin karyawan memiliki pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya maka karyawan akan memberikan hasil kerja yang baik dan hal ini juga berlaku sebaliknya, dimana ketika karyawan tidak memiliki pengetahuan yang relevan dengan pekerjaannya maka hasil kerja yang dicapai tidak akan maksimal.

3) Rancangan Kerja

Alur kerja dapat mempermudah karyawan untuk mencapai tujuan pekerjaannya. Makna dalam hal ini adalah ketika pekerjaan memiliki alur yang sesuai, maka ini dapat memberikan gambaran kerja yang jelas sehingga karyawan dapat menentukan skala prioritas dengan tepat yang nantinya dapat mempermudah saat menjalankan pekerjaan.

4) Kepribadian

Kepribadian baik yang dimiliki individu dapat menjadi tolak ukur bagaimana perilaku individu tersebut pada saat menjalankan tugasnya dengan tanggung jawab penuh dan juga bersungguh – sungguh sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan baik pula.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat menjadi alat penggerak atau pendorong bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dorongan kuat yang dimiliki oleh karyawan akan menjadikan karyawan tersebut akan tergerak untuk melakukan pekerjaannya secara maksimal.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tingkah laku atau perilaku dari seorang pemimpin dalam upaya mengatur, mengelola, memberikan perintah kepada bawahan atau karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan dan beban tanggungjawab.

7) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mencerminkan karakter dan pendekatan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, serta memberikan instruksi kepada karyawan. Sikap dan cara pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya memengaruhi suasana kerja, produktivitas, serta motivasi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda, bergantung pada karakter pribadi, pengalaman, serta kondisi organisasi yang dipimpinnya.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kebiasaan atau norma yang berada di lingkup sebuah perusahaan. Kebiasaan atau norma ini digunakan untuk mengatur sesuatu yang di berlakukan dan diterima oleh seluruh anggota serta harus dipatuhi oleh semua anggota perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat ditandai dengan perasaan senang seseorang sebelum dan sesudah menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki rasa puas dapat menghasilkan performa kerja yang juga baik.

10) Lingkungan Kerja

Keadaan tempat bekerja yang nyaman akan memberikan kedamaian bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

c. Indikator Kinerja

Menurut Ghofar & Sukemi, (2024 : 57 - 61) penilaian hasil kerja pegawai membuat kualitas keputusan yang diambil oleh perusahaan dapat meningkat, yang dapat dimulai dari upah atau gaji yang meningkat, promosi, maupun phk (pemutusan hubungan kerja). Moko *et al.*, (2021 : 58 - 59) menyatakan bahwa dalam melakukan pengukuran hasil kerja pegawai dapat dibedakan menjadi beberapa indikator yang dapat digunakan, yaitu :

1) Kualitas

Kualitas mencakup keseluruhan atau keluaran yang dihasilkan dari seluruh kegiatan kelompok, individu, maupun perusahaan yang sesuai dengan tingkatan tertentu seperti kategori baik, normal, atau tidak baik.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan hitungan dari semua kegiatan serta *output* yang telah dihasilkan oleh seluruh anggota perusahaan maupun perusahaan itu sendiri.

3) Ketepatan Waktu

Hal – hal yang tengah terjadi atau dikerjakan pada suatu waktu yang sesuai dengan ketentuan dan tidak melebihi batas waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

4) Efektivitas

Kemahiran yang dapat digunakan untuk menghasilkan *output* yang diharapkan oleh perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya di dalam perusahaan.

5) Kemandirian

Seseorang atau kelompok dalam mengerjakan tugasnya dengan memiliki keyakinan bahwa mereka mengerjakannya tidak ada pengaruh dari pihak lain.

6) Komitmen

Komitmen merupakan bentuk dari rasa tanggung jawab agar mampu mengerjakan dan menyelesaikan suatu beban kerja dengan secara optimal dan memiliki sikap yang loyal kepada perusahaan.

2.1.2 Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Seseorang dalam melakukan tindakan tentu didasarkan karena adanya motif tertentu. Motif ini menjadi pendorong seseorang dalam menjalankan sebuah kegiatan. Motivasi diartikan sebagai faktor yang mendorong individu dalam mengerjakan sesuatu, dimana dorongan tersebut dapat berasal dari dalam diri

individu (intrinsik) atau lingkungan sekitar (ekstrinsik). Motif dimaknai sebagai sumber daya penggerak yang berasal dari dalam dan berada di dalam subjek dalam menjalankan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai sebuah tujuan tertentu.

Motivasi kerja merupakan keadaan yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan, serta memelihara tingkah laku yang berkaitan dengan lingkup lingkungan kerja. Faktor motivasi bisa berasal dari *attitude* karyawan saat menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah kondisi yang mendorong karyawan menjadi terarah dalam pencapaian tujuan perusahaan (Muflihin, 2024 : 1-2).

Motivasi kerja adalah perilaku (*direction of behavior*) yang berpacu pada pilihan perilaku individu dalam menjalankan pekerjaannya dari berbagai pilihan perilaku yang bisa dijalankan secara tepat maupun tidak tepat. Upaya yang dilakukan guna mencapai tujuan secara optimal, karyawan diharuskan memiliki motivasi guna memilih perilaku secara fungsional yang dapat membantu perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya (Adhari, 2020 : 39).

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Ghofar & Sukemi, (2024 : 17 - 20) menjelaskan bahwa faktor – faktor yang berpengaruh dalam motivasi terdiri dari 6 faktor yaitu sebagai berikut :

1) Faktor Kebutuhan

a. Kebutuhan Ekonomis

Kebutuhan ekonomis yang dimaksud adalah kebutuhan akan pangan, sandang, papan atau juga disebut dengan kebutuhan primer. Seseorang dalam memenuhi kebutuhan primernya akan bekerja dengan keras yaitu dengan

mengeluarkan seluruh kemampuan dan keahliannya. Kondisi ini tercipta karena kebutuhan primer merupakan kebutuhan utama yang harus dipenuhi oleh semua orang.

b. Kebutuhan Psikologis

Status, penghargaan, pengakuan merupakan bagian dalam kebutuhan psikologis. Harapan pegawai dalam mencapai status tertentu atau menjadi sebuah sosok “tokoh”, tidak hanya berarti karyawan memiliki peluang lebih dalam mencapai perkembangan, akan tetapi siap untuk menerima beban yang lebih banyak. Ini berarti motivasi melekat pada diri seseorang dalam usaha mencapai status yang diharapkan.

c. Kebutuhan Sosial

Tenaga kerja pada sebuah perusahaan perlu untuk berinterasi dengan tenaga kerja lain dan dengan atasannya dan menciptakan pengakuan atas prestasi yang sudah dicapai.

2) Faktor Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima atau diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah mereka berikan. Kesesuaian pemberian kompensasi yang dapat membuat karyawan akan merasa lebih puas sehingga timbul motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi merupakan suatu hal yang penting bagi karyawan karena mencerminkan nilai dari karyawan tersebut.

3) Faktor Komunikasi

Komunikasi yang lancar merupakan kondisi komunikasi yang bersifat terbuka dimana informasi mengalir bebas dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas. Perusahaan dalam melakukan komunikasi harus mempunyai terjalin dengan baik antara pimpinan dengan bawahan atau sesama rekan kerja karena dengan adanya komunikasi yang lancar maka arus komunikasi juga akan berjalan lancar serta meminimalisir miskomunikasi yang dapat menyebabkan kesalahpahaman saat pelaksanaan kerja.

4) Faktor Kepemimpinan

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam memberikan pengaruh kepada orang lain guna mencapai tujuan tertentu disebut dengan kepemimpinan.

5) Faktor Pelatihan

Pelatihan adalah suatu fasilitas yang digunakan dalam meningkatkan keahlian karyawan dalam suatu instansi. Upaya dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia perusahaan harus melaksanakan pelatihan untuk para karyawan yang dapat diselenggarakan dalam perusahaan maupun di luar perusahaan.

6) Faktor Prestasi

Ghofar & Sukemi, (2024) menguraikan bahwa penilaian atas prestasi kerja pegawai bagi perusahaan dapat menjadi sarana dalam mengembangkan sumber daya manusianya. Karyawan pada saat penilaian prestasi dapat meningkatkan semangat kerja yang berguna untuk meningkatkan kinerja selanjutnya. Penilaian prestasi karyawan dilakukan agar karyawan merasa bahwa kinerja mereka diakui

oleh perusahaan yang kemudian akan menimbulkan keinginan untuk menerima kompensasi dari perusahaan.

c. Indikator Motivasi Kerja

Afandi, P (2018 : 29) menguraikan bahwa motivasi kerja memiliki enam indikator, antara lain :

1) Balas Jasa

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan atas jasanya yang sudah diberikan kepada perusahaan yang dapat berbentuk barang, jasa maupun uang.

2) Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah pencapaian hasil kerja yang optimal dan mencapai peningkatan.

3) Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana atau alat yang disediakan oleh perusahaan guna menunjang kegiatan yang memiliki hubungan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan.

4) Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal ini karyawan dapat memberikan motivasi terhadap karyawan lain atas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tersebut.

5) Pengakuan

Pengakuan merupakan sebuah keinginan dari individu yang dimana dapat membuat individu tersebut merasa perlu untuk dihargai sebagai bagian dari suatu perusahaan.

6) Keberhasilan dalam Bekerja

Seorang pemimpin diharapkan mampu untuk memberikan dukungan atas keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan menuntut hasil yang optimal.

2.1.3 Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Mulyadana dan Hatta (2016:791) menyatakan bahwa fasilitas merupakan kepuasaan yang berbentuk nyata dan alamiah yang disediakan oleh perusahaan dalam bentuk fisik yang dapat difungsikan dalam aktivitas normal sebuah perusahaan dalam jangka waktu kegunaan yang cukup panjang dan menyediakan manfaat untuk masa yang akan datang.

Sedarmayanti, (2018) fasilitas kerja jika dikelola dengan baik dapat meningkatkan kenyamanan kerja, mengurangi kelelahan, dan pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Fasilitas kerja merupakan semua alat perkakas serta bahan yang dihadapi, lingkungan sekeliling tempat individu bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja secara individual maupun tim (Sedarmayanti, 2018)

Kamaluddin, (2017 : 34) mengemukakan bahwa sarana dan prasarana kantor yaitu sebagai berikut :

1) Peralatan/Perlengkapan Kantor

Peralatan/perlengkapan merupakan bahan atau alat yang dipakai untuk menunjang dalam pelaksanaan pekerjaan kantor sehingga dapat menciptakan

pekerjaan selesai sesuai dengan ketentuan waktu yang lebih cepat, lebih tepat, dan lebih baik sehingga sesuai dengan yang harapan perusahaan.

2) Mesin Kantor

Mesin kantor merupakan alat yang difungsikan untuk mencatat, menghimpun, mengolah data dalam pekerjaan kantor yang berbentuk elektrik, mekanik, dan magnetik. Mesin kantor dapat dibedakan kedalam 4 kategori yaitu

- a. Mesin komunikasi kantor
- b. Perabot kantor
- c. Interior Kantor
- d. Tata ruang kantor

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja

Menurut Syahsudarmi, (2018 : 50 -51) faktor – faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Sifat dan tujuan organisasi
- 2) Tersedianya kebutuhan tempat atau ruang dan tanah
- 3) Fleksibilitas
- 4) Faktor Estetis
- 5) Lingkungan dan masyarakat sekitar

b. Indikator Fasilitas Kerja

Anandita *et al.*, (2021) menyatakan bahwa indikator fasilitas kerja adalah sebagai berikut :

1) Sesuai dengan keperluan

Fasilitas yang disediakan di dalam suatu perusahaan sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan baik berdasarkan jabatan atau pekerjaan dalam menunjang pekerjaannya.

2) Dapat mengoptimalkan kinerja

Pegawai dapat memberikan kinerja secara optimal yang sesuai dengan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan. Fasilitas kerja yang tersedia dapat meningkatkan produktivitas para karyawan.

3) Mudah digunakan

Kemudahan fasilitas kerja yang digunakan dapat meringankan beban kerja pada karyawan. Alat bantu kerja dapat membuat pegawai menghemat tenaganya.

4) Proses kerja cepat

Fasilitas kerja yang diberikan dapat membantu para pegawai untuk meningkatkan proses pengrajaan menjadi lebih cepat sehingga dapat diselesaikan sesuai dengan waktu dan target yang telah ditentukan

5) Penempatan sesuai

Penempatan yang fasilitas kerja yang diletakkan sesuai pada tempatnya dapat membantu proses pekerjaan lebih mudah. Penempatan fasilitas yang sesuai menjadikan para karyawan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

2.1.4 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan psikologis, fisik serta sosial dalam sebuah perusahaan yang berpengaruh pada tenaga kerja di dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berasal dari luar yang memiliki pengaruh yang kuat dalam menunjang kinerja yang optimal dalam sebuah pekerjaan (Sudja & Gama, 2020). Lingkungan kerja merupakan segala hal yang berada di sekitar karyawan, tempat karyawan bekerja, yang berpengaruh terhadap rasa aman, nyaman dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya (Nurdin *et al.*, 2023).

Kesimpulan yang dapat diambil dari beberapa pendapat di atas adalah bahwa lingkungan kerja yang baik, meliputi aspek psikologis, fisik, dan sosial, sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung. Lingkungan ini tidak hanya berpengaruh terhadap rasa aman dan nyaman karyawan, tetapi juga berdampak langsung terhadap produktivitas serta pencapaian kinerja optimal dalam menjalankan tugas-tugasnya.

c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan yang kondusif merupakan salah satu faktor pendukung produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat dilihat dalam kurung waktu tertentu, kondisi lingkungan yang kurang kondusif dapat Menurut W, (2019) lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor – faktor sebagai berikut :

1) Faktor Individu

Faktor individu/personal melingkupi keterampilan, wawasan, kemampuan, motivasi, kepercayaan diri, serta komitmen seseorang.

2) Faktor Kepemimpinan

Faktor kepemimpinan yang meliputi kualitas pemberian manajer dalam memberi dukungan, semangat, arahan, dorongan.

3) Faktor Tim

Faktor tim sendiri mencakup dukungan serta semangat yang diberikan oleh rekan kerja, memiliki kepercayaan kepada antar tim, serta kompak dan erat anggota tim.

4) Faktor Sistem

Faktor sistem mencakup sistem kerja, sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan, fasilitas kerja.

5) Faktor Kontekstual

Faktor ini meliputi beban/tekanan dan perubahan lingkungan baik internal maupun eksternal

d. Indikator Lingkungan Kerja

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan tempatnya bekerja, karena lingkungan kerja yang membuat nyaman dapat memberikan efisiensi dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Sarip & Mustangin, (2023) indikator lingkungan kerja secara fisik dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Penerangan pada tempat kerja

Penerangan yang tepat di tempat kerja sangat penting untuk mendukung kenyamanan, konsentrasi, dan produktivitas karyawan. Baik cahaya alami maupun buatan harus disesuaikan dengan kebutuhan kerja dan standar ergonomi. Penerangan yang terlalu redup atau terlalu terang dapat menyebabkan kelelahan mata dan menurunkan kualitas kerja.

2) Suhu pada tempat kerja

Setiap individu memiliki suhu tubuh yang berbeda dalam kondisi normal, Tubuh manusia memiliki mekanisme penyesuaian suhu untuk menjaga keseimbangan termal saat menghadapi perubahan lingkungan. Kondisi ini tidak bersifat mutlak bagi semua karyawan, karena setiap individu memiliki tingkat toleransi yang berbeda terhadap suhu lingkungan. Penting bagi perusahaan untuk memastikan lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai dengan kebutuhan karyawan guna menjaga produktivitas dan kesehatan mereka.

3) Keramaian

Kebisingan merupakan salah satu bentuk polusi yang sering kali tidak disadari atau bahkan diabaikan oleh manusia. Kebisingan di tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi, komunikasi, kenyamanan, dan produktivitas karyawan. Karena itu, perusahaan perlu mengelola tingkat kebisingan agar lingkungan kerja tetap kondusif.

4) Tingkat keamanan

Keamanan di lingkungan kerja dapat meningkatkan konsentrasi karyawan dan mendukung produktivitas yang optimal. Sistem keamanan yang baik juga

menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga karyawan dapat bekerja tanpa rasa khawatir. Perusahaan harus memperhatikan dalam menjaga kondisi aman pada lingkungan kerja dengan memastikan bahwa fasilitas dan perlengkapan kerja berada dalam kondisi baik.

Indikator lingkungan secara non fisik yang diuraikan sebagai berikut :

1) Hubungan pimpinan dengan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan terbentuk melalui pemberian tugas dan penyampaian informasi kerja. Jika hubungan ini dibangun secara positif, maka akan meningkatkan motivasi, kepuasan, dan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak baik pada hasil dan produktivitas kerja.

2) Hubungan sesama karyawan

Hubungan yang terjalin antar masing – masing karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan, karena ketika lingkungan kerja baik tercipta maka interaksi dan komunikasi antar pegawai dapat terjalin dengan baik dan meningkat, sehingga karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja yang dapat meningkatkan hasil kerja karyawan tersebut.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merujuk pada riset – riset yang sudah dilakukan oleh penelitian sebelumnya pada suatu bidang pengetahuan tertentu. Penelitian terdahulu berkaitan dengan penelitian yang saat ini tengah dilakukan. Hasil penelitian akan berkesinambungan dengan pengaruh motivasi kerja, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisa Data	Hasil Penelitian
1	Farida <i>et al.</i> , (2021)	Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Pengadilan Negeri Lumajang	X1 : Budaya Kerja X2 : Kerja Motivasi Terhadap Kinerja Y : Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Budaya kerja dan motivasi kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai
2	Izzatin & Hadi, (2021)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1 : Motivasi X2 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Motivasi berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan
3	Wijaksono <i>et al.</i> , (2022)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub Dja II / I Kediri	X1 : Fasilitas Kerja X2 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	Analisis Linear Berganda	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan dan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub Dja II / I Kediri Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa fasilitas dan motivasi kerja

No	Nama Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisa Data	Hasil Penelitian
4.	Trihantoro & Murdiyanto, (2022)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Evi Asia Tenggara	X1 : Motivasi Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Regressi Linier Berganda	berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja
5	Almita <i>et al.</i> , (2023)	Employee Performance and the Impact of Workplace Facilities and Discipline	X1 : Workplace Facilities X2 : Discipline Y : Employee Performance	Regressi Linear Berganda	Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Fitriani <i>et al.</i> , (2024)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	X1 : Motivasi Lingkungan Kerja X2 : Y : Kinerja	Regressi Linear Berganda	Fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
7	Rahmaviani <i>et al.</i> , (2024)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Sosial Bekasi Timur	X1 : Fasilitas Kerja X2 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Pegawai	Regressi Linier Berganda	Secara parsial dan stimultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan perum Jasa Tirta I Wilayah Sub Dja II / I Kediri

No	Nama Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisa Data	Hasil Penelitian
8	Octavera & Aurelia , (2025)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Keterlibatan Karyawan, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pelabuhan Tanjung Priok Unit Teluk Bayur	X1 : Fasilitas Kerja X2 : Keterlibatan Karyawan X3 : Kemampuan Kerja	Analisis Refresi Linier Berganda	terhadap kinerja pegawai di Kementerian Sosial Bekasi Timur
9	Adokia et al., (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara	X1 : Disiplin Kerja X2 : Lingkungan Kerja X3 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara
10.	Warongan , Brenda	Pengaruh Lingkungan	X1 : Lingkungan	Analisis Linear	Hasil penelitian variabel

No	Nama Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisa Data	Hasil Penelitian
	U.C <i>et al.</i> ,(2022)	Kerja dan Stres terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon	Kerja X2 : Stres Kerja Y : Kinerja Karyawan	Berganda	lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

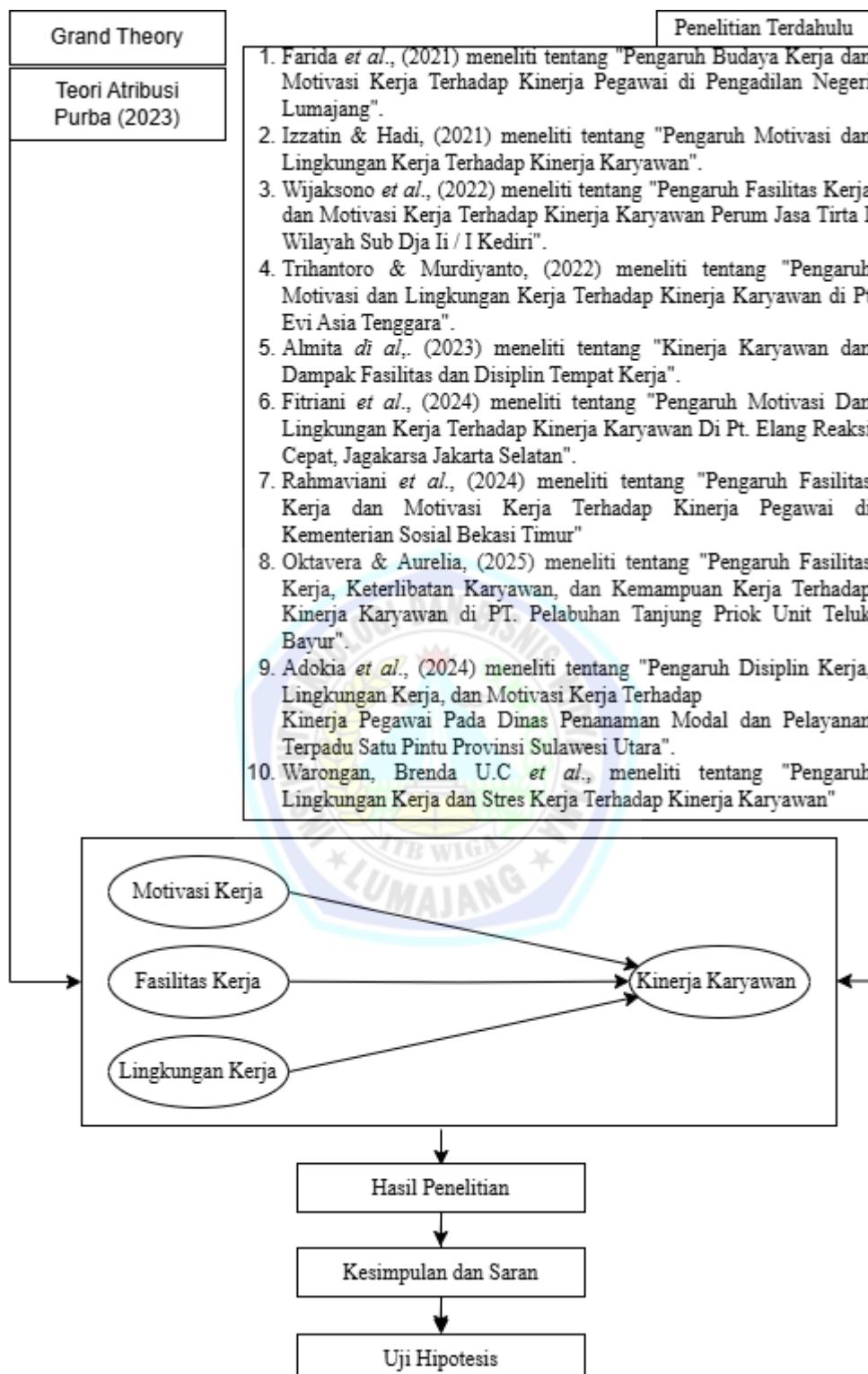
Sumber Data : Penelitian Terdahulu Tahun 2021 – 2024

2.3 Kerangka Penelitian

2.3.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Kerangka berpikir adalah komponen yang menjelaskan alur pemikiran peneliti kepada pembaca dan alasan yang melandasari dalam hipotesisnya. Kerangka berpikir adalah model konseptual yang menjelaskan teori dapat berhubungan dengan segala jenis faktor yang sudah dianggap menjadi masalah utama (Sari *et al.*, 2023). Kerangka berpikir menguraikan hubungan asimetrik dan hubungan simetrik. Kerangka berpikir juga dapat diajukan untuk berbagai peubah, yang kemudian dapat memungkinkan diajukan *intemediate variabel* sehingga hubungan antar peubah dependen dengan peubah independen lebih jelas.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini mengukur kinerja karyawan yang ditinjau dari motivasi kerja, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja. Berdasarkan kerangka ini, maka akan menghasilkan hipotesis. Penelitian ini menguji hipotesis dan mendapatkan hasil penelitian. Hasil penelitian dari kinerja karyawan diakhiri dengan kesimpulan dan rekomendasi.

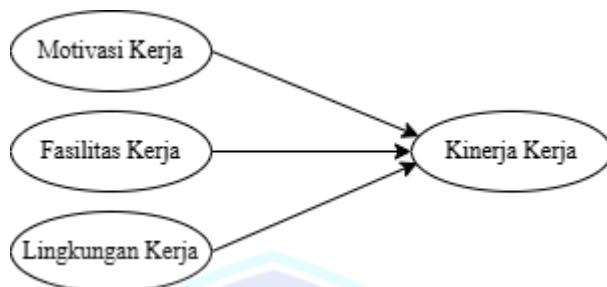


Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Teori yang Relevan dan Penelitian Terdahulu

2.3.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil dari sintesis, abstraksi serta eksplorasi dari teori dan pemikiran ilmiah yang menggambarkan paradigma penelitian. Kerangka konseptual meliputi beberapa hal yaitu keterkaitan hubungan variabel dan faktor dengan permasalahan dalam penelitian (Ekasari, 2023).



Gambar 1. 2 Kerangka Konseptual

Sumber : Humaidi (2024), Anandita (2021), Nurdin *et al.*, (2023), Ghofar & Sukemi (2024)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan CV. Karunia Sejahtera Motor Lumajang). Berdasarkan kerangka pikiran di atas dapat ditentukan hipotesis dalam penelitian ini yang nantinya akan dilakukan pengujian terhadap hipotesis tersebut.

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan ringkasan yang belum akhir dan harus diujikan kebenarannya atau juga dapat diartikan menjadi jawaban sementara akan masalah yang sedang dilakukan penelitian (Sari *et al.*, 2023).

a. Hipotesis Pertama

Rezeki *et al.*, (2021 : 163) Mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan konsep yang menjelaskan mengenai dorongan dari biologis, sosial, emosional,

serta kognitif yang asalnya dari dalam diri seorang tenaga kerja yang kemudian dijadikan dasar atau gairah seseorang yang mempunyai sikap, nilai, serta kegairahan dalam bekerja yang diperlihatkan dalam tingkah laku optimalnya dalam bekerjasama secara efisien dan efektif dalam menggapai tujuan perusahaan.

Teori ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Trihantoro & Murdiyanto (2022), menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dengan hasil yang sama juga dikemukakan oleh Farida *et al.*, (2021), yang menyatakan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Izzatin & Hadi, (2021) juga sesuai yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adokia *et al.*, (2024) juga menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian yang serupa dilakukan oleh Ulhaq & Wardhani, (2024) juga menyatakan bahwa motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjabaran penelitian terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan yang dimana motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi tinggi yang tercipta pada sebuah perusahaan memendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Merujuk pada teori pendukung dan hasil penelitian yang sudah dijelaskan diatas, peneliti menunjukkan hipotesis pertama sebagai berikut :

H1 : Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV. Karunia Sejahtera Lumajang.

b. Hipotesis Kedua

Rachman *et al.*, (2024 : 77 -78) menjabarkan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana yang disediakan oleh organisasi yang bisa dipakai oleh karyawan untuk menunjang dalam menyelesaikan pekerjaannya serta tanggungjawab para pegawai dan dapat memudahkan dalam melaksanakan semua tugasnya.

Teori ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Anandita *et al.*, (2021) yang mengemukakan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Wijaksono *et al.*, (2022) dengan menguraikan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Rahmaviani *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjabaran penelitian terdahulu maka fasilitas kerja turut andil dalam menentukan kinerja karyawan sebagaimana dengan ketersediaan fasilitas kerja yang memadai dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang sudah memadai dan sesuai dengan kebutuhan karyawan maka akan menghasilkan hasil kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Menuruk pada teori pendukung dan hasil penelitian yang sudah dijelaskan diatas, peneliti menunjukkan hipotesis kedua sebagai berikut :

H2 : Fasilitas Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV. Karunia Sejahtera Lumajang.

b. Hipotesis Ketiga

Rachmawati et al., (2020) menguraikan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian penting saat pegawai menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sistem pendukung baik lingkungan secara fisik maupun secara non fisik yang dapat memberikan rasa nyaman dan berpengaruh terhadap peningkatan hasil kerja individu, kelompok ataupun organisasi itu sendiri.

Didukung oleh penelitian terdahulu Fitriani *et al.*, (2024) yang menguraikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa juga diteliti oleh Trihantoro & Murdiyanto, (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjabaran penelitian terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berkontribusi dalam menentukan hasil kerja para pegawai karena adanya lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman kepada pegawai. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja para pegawai.

Menurjuk pada teori pendukung dan hasil penelitian yang sudah dijelaskan diatas, peneliti menunjukkan hipotesis ketiga sebagai berikut :

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV. Karunia Sejahtera Lumajang.