

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. PENELITIAN TERDAHULU

Perumusan hipotesa pada penelitian ini dapat dikaji dari penelitian terdahulu dan menjadi sumber yang dijadikan tolak ukur dalam melakukan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui dasar pengetahuan yang sudah diberikan oleh pendahulu, sehingga penelitian ini benar-benar baru dan belum diteliti oleh orang lain. Penelitian terdahulu yang digunakan didalam pembuatan dan informasi di dalam penelitian ini bersumber dari jurnal dan literatur pendukung lainnya dengan melihat hasil penelitiannya serta akan dibandingkan dengan penelitian selanjutnya dengan menganalisa berdasarkan keadaan dan waktu yang berbeda. Berikut ini daftar penelitian terdahulu :

2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

| No | Judul, Artikel, dan Sumber Jurnal | Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis | Hasil Penelitian |
|----|---|---|---|
| 1. | <p>PENGARUH MOTIVASI KERJADAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BURSA EFEK INDONESIA</p> <p>Jurnal SWOT, Volume VII, No 1, Januari 2017 Ady Sutrisno Dan Setyo Riyanto Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas MercuBuana</p> | <p>Sampel : 150 responden</p> <p>Pengumpulan data : primer</p> <p>Metode analisis : Probability Sampling dengan jenis Simple Random Sampling dan regresi linier berganda.</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh secara simultan pada variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Disarankan PT. Bursa Efek Indonesia dapat memberikan motivasi yang baik dan lebih memperhatikan penghargaan bagi pegawai serta memberikan lingkungan kerja yang</p> |

| | | | |
|----|--|--|--|
| | | | dapat menunjang kinerja pegawai. |
| 2. | <p>PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WILAYAH TELKOM JABAR BARAT UTARA (WITSELBEKASI)</p> <p>Sindi Larasati Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung e-mail: sindi.larasati@gmail.com</p> | <p>Sampel : 180 karyawan Pengumpulan data : kuesioner</p> <p>Metode analisis : analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda</p> | <p>Dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X) yang terdiri dari Kebutuhan Prestasi (X1), Kebutuhan Afiliasi (X2) dan Kebutuhan Kekuasaan (X3) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil uji koefisien determinasi (R²) diperoleh nilai sebesar 0.551. Nilai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 55.1%, sisanya 44.9% dipengaruhi faktor lain.</p> |
| 3. | <p>PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MEDIS</p> <p>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 6, Nomor 5, Mei 2017 Muchamad Ressa Farizki Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya</p> | <p>Sampel : 70 responden Pengumpulan data : data primer(kuesioner)</p> <p>Metode analisis : Analisis Regresi Linier Berganda.</p> | <p>Dapat diketahui, Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya dinyatakan benar dan tidak secara kebetulan. Pengaruh motivasi kerja signifikan terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan. Bagi RSUD. Bhakti Rahayu</p> |

| | | | |
|----|---|---|---|
| | | | <p>diharapkan tetap mempertahankan motivasi kerja dan lingkungan kerjanya dengan maksimal agar kinerja karyawan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan yang diharapkan para konsumen atau pasien.</p> |
| 4. | <p>PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR KECAMATAN PARUNGPANJANG</p> <p>Bunga Astra Gracia dan Asri Putri Handayani Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang dosen01016@unpam.ac.id</p> | <p>Sampel : 55 orang karyawan kantor Kecamatan Parungpanjang</p> <p>Pengumpulan data : Data Primer</p> <p>Metode analisis : analisis regresi linier sederhana</p> | <p>Dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 31,1% dan Selebihnya 68,9% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti pada penelitian ini meliputi kompensasi, disiplin, lingkungan kerja. Setelah Uji signifikansi diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,894 > t$ tabel $2,005$. Berarti apabila t hitung $> t$ tabel ($\alpha = 5\%$, $df = n-k$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga didapatkan H_a diterima artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Parungpanjang.</p> |
| 5. | <p>PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJAKARYAWAN (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT.</p> | <p>Sampel : 50 responden karyawan PT. Karmand</p> <p>Pengumpulan data : Data primer (wawancara)</p> | <p>Dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra</p> |

| | | | |
|-----------|---|---|---|
| | <p>Karmand Mitra Andalan Surabaya)</p> <p>Aldo Herlambang Gardjito Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang</p> | <p>Metode analisis : Analisis Regresi Linier Berganda</p> | <p>Andalan Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,636. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,013 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,013 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,226. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja 0,660 atau sebesar 66%. Sisanya 34% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dibahas pada penelitian ini.</p> |
| <p>6.</p> | <p>IMPACT OF EMPLOYEE MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE Irum Shahzadi</p> | <p>Sample: 160 public and private school teachers</p> <p>Data collection : Primary data (questionnaire)</p> | <p>Research result : The results of this study indicate that there is a significant and positive relationship between work motivation and</p> |

| | | | |
|-----------|---|--|---|
| | <p>BBA (Hons) Jurusan Ilmu Manajemen The Islamia University of Bahawalpur, Pakistan Email: Irumshahzadiub@gmail.com Ayesha Javed Syed Shahzaib Pirzada Shagufta Nasreen (European Journal of Business and Management www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.6, No.23, 2014)</p> | <p>Method of analysis: Multiple linear regression analysis</p> | <p>employee performance. It is also concluded that intrinsic rewards have a significant positive relationship with employee performance and employee motivation. This study concluded that the perceived effectiveness of training by employees has a negative relationship with motivation. This is also evident from their response to being given training courses, but they do not implement this training in their teaching routines because it is considered less effective. They are not satisfied with the training given to them and this affects their motivation to teach.</p> |
| <p>7.</p> | <p>THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY JOB SATISFACTION</p> <p>Thoni Setyo Prabowo Master Program in Management, Faculty of Economics and Business Universitas Brawijaya (DIKTI ACCREDITED SK NO. 36a/E/KPT/2016 ISSN: 1693-5241 171)</p> | <p>Sample: 78 employees of Hotel Kartika Graha Malang in Indonesia. Data collection : Primary and Secondary Data.</p> <p>Method of analysis: the data analysis method used SEM-PLS and Sobel test to test the mediating variables.</p> | <p>Research result : The results showed that transformational leadership did not have a significant effect on employee performance but had a significant effect on job satisfaction. However, work motivation has a significant effect on both employee performance and job satisfaction. Job satisfaction has a significant effect on employee performance. Job satisfaction also fully</p> |

| | | | |
|----|--|--|--|
| | | | mediates the effect of transformational leadership on employee performance and partially mediates the effect of work motivation on employee performance. |
| 8. | <p>THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON WORK MOTIVATION AND EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE STATE PROPERTY SERVICE OFFICE AND AUCTION IN EAST JAVA PROVINCE</p> <p>Diana Sulianti K. Tobing & Muh. Syaiful University of Jember, Indonesia (International Journal of Business and Commerce Vol. 5, No.06: [37-48] (ISSN: 2225-2436)</p> | <p>Sample: 114 KPKNL employees in East Java Province</p> <p>Data collection: Primary data (questionnaire)</p> <p>Analytical methods: analysis and hypothesis testing used a inferential statistical approach. The analysis used to test the hypothesis in this study is a structural equation model (Structural Equation Modeling or SEM) using the AMOS (Analysis of Moment Structure) program package.</p> | <p>Research result ; The results showed that transformational leadership had no significant effect on work motivation. Organizational culture has a significant effect on work motivation. Transformational leadership has no significant effect on employee performance. Organizational culture has a significant effect on employee performance. Work motivation has a significant effect on employee performance.</p> |
| 9. | <p>THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND ENVIRONMENTAL WORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH ORGANIZATION COMMITMENT PT.CIWANGI BERLIAN MOTOR</p> <p>Edi Sujarwo Mahasiswa Magister Manajemen Krisnadwipayana Universitas Jakarta Kampus UNKRIS Jatiharjo</p> | <p>Sample: 152 employees of PT. Ciwangi Berlian Motor.</p> <p>Data collection : Primary and secondary data</p> <p>Method of analysis: data analysis using descriptive analysis.</p> | <p>Research result : The research results show that the variables of organizational culture and work environment have a simultaneous effect on employee performance. The influence of organizational culture on employee performance is 0.252. The influence of organizational culture on employee performance through organizational commitment is 0.427x</p> |

| | | | |
|-----|---|--|---|
| | <p>POBox 7774 / Jat CM. Jakarta 13077 Email: edi-ultima@yahoo.com Indonesia International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS) VOL: 4, ISSUE:5 May 2018 http://ijbassnet.com/ E-ISSN: 2469-6501</p> | | <p>0.403 = 0.172. The direct effect of the work environment on employee performance is 0.798. While the influence of the work environment on employee performance through organizational commitment is $0.305 \times 0.403 = 0.123$. In this case the direct effect is greater than the indirect effect, so it can be said that the organizational commitment variable is not an intervening variable.</p> |
| 10. | <p>A STUDY ON THE IMPACT OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE</p> <p>Dr. Rupa Gunaseelan Associate Professor, School of Management and Entrepreneurship Development, Bharathiar University E- Mail: rupaguna@gmail.com Namex International Journal of Management Research 71 Vol. 2, Issue No. 2, July – December 2012.</p> | <p>Sample: 100 employees.</p> <p>Data collection : Primary data (questionnaire)</p> <p>Analysis method: Descriptive analysis (analysis refers to a special type of ratio in which to make comparisons between two or more data and to describe the relationship between data.)</p> | <p>Research result : The results of the study show how the work environment in this organization affects employee performance.</p> |

Berdasarkan matrik landasan teoritis dari hasil studi empiris tersebut diatas, dapat penulis sampaikan GAP sebagai berikut:

1.PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR KECAMATAN PARUNG PANJANG

Bunga Astra Gracia dan Asri Putri Handayani
 Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
dosen01016@unpam.ac.id
 Hasil penelitian :

Bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis dengan menggunakan Korelasi Product Moment didapat nilai r koefisien korelasi sebesar 0,558 hal ini berarti derajat hubungan antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Parungpanjang adalah sedang. Untuk nilai koefisien determinasi (KD) didapatkan sebesar 0,311 atau 31,1%. Dapat disimpulkan bahwa besarnya variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 31,1%, selebihnya 68,9% dipengaruhi oleh faktor yang tidak dijelaskan pada penelitian ini seperti kedisiplinan, kompensasi, lingkungan kerja. Setelah Uji signifikansi diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,894 > t$ tabel $2,005$. Berarti apabila t hitung $> t$ tabel ($\alpha = 5\%$, $df = n-k$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Parungpanjang.

2.2. LANDASAN TEORI

2.2.1 MOTIVASI KERJA

Motivasi berasal dari bahasa latin “MOVERE” yang berarti “DORONGAN atau DAYA PENGGERAK”. Motivasi pada umumnya diberikan kepada manusia, khususnya pada pekerja. Motivasi adalah suatu kegiatan yang memberikan dampak terhadap perilaku manusia. Bagi seorang manajer motivasi menjadi faktor yang paling penting dalam menjalankan tugasnya agar terlaksana dengan baik. Namun selain motivasi juga terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja atau prestasi seseorang. Faktor lainnya yaitu kemampuan dan pemahaman individu terkait perilaku agar dapat melakukan tugasnya untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi atau disebut persepsi peranan. Dalam hal ini motivasi, kemampuan, dan persepsi peranan saling berhubungan, jadi apabila salah satu faktor rendah, maka tingkat prestasi yang dihasilkan akan rendah. Bahwa motivasi adalah suatu kegiatan yang diberikan kepada individu karyawan atau kelompok yang bertujuan untuk memelihara perilaku manusia dalam mencapai target organisasi atau perusahaan (Suharjadi et al., 2017).

Menurut (World Economic Forum (WEF) et al., 2018) motivasi kerja merupakan suatu usaha yang memberikan dampak baik dari perubahan perilaku atau mempertahankan perilaku yang disesuaikan dengan kondisi lingkungan sekitar atau dalam organisasi.

Menurut (Habibi, 2005) Berdasarkan pengertian tentang motivasi diatas, maka dapat disimpulkan pada motivasi dibagi menjadi dua jenis yaitu:

1. Motivasi Intrinsik

Adalah motivasi ini mencakup kondisi atau situasi kerja untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan dari staf. Motivasi ini timbul dalam diri individu dengan kondisi kerja yang sesuai dengan fungsinya. Namun dalam hal ini sebuah hadiah maupun pujian tidak diperlukan terhadap pekerjaan karyawan karena pekerja tidak mengharapkan hal itu.

2. Motivasi Ekstrinsik

Merupakan motivasi yang timbul dari faktor luar. Motivasi ini tetap dibutuhkan karena tidak semua pekerjaan dapat menarik minat pekerja meskipun dengan tugasnya masing-masing. Oleh karena itu manajer perlu memberikan motivasi kepada pekerja agar dapat meningkatkan kinerja lebih baik lagi.

2.2.2 LINGKUNGAN KERJA

Menurut Putra (2013) lingkungan kerja yaitu kondisi tempat sekitar yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugasnya. Adapun faktor yang dapat meningkatkan efisiensi kerja terkait lingkungan kerja yaitu:

- a.) Penataan ruang kerja yang efektif
- b.) Penerangan yang tidak terlalu gelap
- c.) Suhu ruangan yang tidak pengap
- d.) Tidak ada suara bising yang mengganggu konsentrasi kerja

Menurut Putra (2013) lingkungan kerjanon fisik merupakan sesuatu yang berkaitan dan mempunyai pengaruh terhadap jiwa karyawan, meliputi :

1. Suasana kerja dalam perusahaan

Menjadi faktor pendukung dalam menjalankan suatu pekerjaan. Maka dari itu dengan menjadikan suasana kerja yang nyaman dapat menimbulkan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan begitupun sebaliknya serta dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya.

2. Keamanan kerja karyawan

Rasa aman dapat memberikan ketenangan bagi karyawan serta mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik. Rasa aman yang berkaitan dengan diri sendiri seperti keselamatan dalam bekerja serta terjaminnya karyawan dalam jenjang karir jabatan dan pemberian *reward* jika karyawan dapat menyelesaikan tugasnya lebih cepat dan baik. Sedangkan rasa aman dari luar seperti terjaminnya barang pribadi dari adanya perusakan maupun pencurian.

Menurut (Astuti & Sulisty, 2018) lingkungan kerja fisik merupakan semua yang terdapat disekitar tempat kerja berpengaruh bagi pegawai secara langsung atau tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dibagi dalam 2 kategori, yaitu:

1 . Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti: peralatan kerja, meja, kursi dll.

2 .Lingkungan yang tidak berhubungan langsung atau perantara yang bias mempengaruhi kondisi pekerja seperti suhu ruangan yang panas, kurangnya pencahayaan, suara yang bising, area yang berdebu dan kotor.

Manfaat lingkungan kerja :

Menurut (Astuti & Sulisty, 2018) manfaat lingkungan kerja untuk menciptakan gairah kerja serta meningkatkan produktivitas kinerja menjadi lebih baik. Selain itu jika bekerja dengan memiliki motivasi kerja maka pekerjaan dapat diselesaikan dengan standar dan ketepatan waktu yang tetap sesuai dengan yang ditetapkan sebelumnya. Dengan begitu tidak menimbulkan terlalu banyak pengawasan dari atasan untuk mengontrol pekerjaan yang telah diberikan kepada bawahannya.

2.2.3 KINERJA KARYAWAN

Menurut (mangkunegara, 2005) kinerja merupakan hasil yang dicapai pekerja baik dari segi kuantitas atau kualitas dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang telah diberikan, berdasarkan standar yang telah ditetapkan pihak perusahaan, oleh karena itu peran pekerja sangat diperlukan dalam menjalankan arahan yang telah diberikan pihak perusahaan untuk memenuhi kebutuhan sekaligus hasil yang diinginkan perusahaan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang berdasarkan dengan pengalaman, waktu yang ditentukan dan keberhasilan dalam memenuhi target yang diinginkan (Soepeno et al., 2015).

Menurut (Kusuma, 2013) ada empat karakteristik yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan secara individu:

1. Kualitas adalah dimana pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan standar ketetapan yang ditentukan dan *output* dari pekerjaan tersebut memiliki kualitas yang sesuai dengan standar perusahaan agar dapat diterima atasan maupun memberikan dampak yang signifikan terhadap perusahaan.
2. Kuantitas adalah banyaknya jumlah atau hasil pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan sebelumnya seperti jumlah unit dan waktu kegiatan itu berakhir (*deadline*).
3. Efektivitas adalah terkait penggunaan sumber daya yang digunakan secara optimal sehingga dapat menekan kerugian dan meningkatkan keuntungan karena penggunaan sumber daya yang kurang optimal dapat menimbulkan dampak yang buruk bagi perusahaan.
4. Kemandirian adalah dimana seorang pekerja dapat menyelesaikan tugasnya secara individu atau inisiatif tanpa perlu meminta banyak bantuan kepada orang lain karena dapat mengganggu pekerjaan yang lain.

Indikator kinerja karyawan menurut (Kusuma, 2013) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas merupakan jumlah unit atau hasil yang diselesaikan oleh pekerja sesuai dengan tugas yang ditentukan pihak perusahaan.
2. Kualitas merupakan kriteria atau spesifikasi dari hasil yang telah ditetapkan serta kesempurnaan menyelesaikan terhadap tugas yang diberikan. Sehingga dapat memenuhi kebutuhan yang diharapkan.
3. Keandalan merupakan kemampuan yang dimiliki pekerja dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan perusahaan. Menurut Zeithaml & Berry dalam Journal of Marketing (dalam Sudarmanto, 2009:14) kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.
4. Kehadiran adalah kewajiban pekerja dalam bekerja untuk selalu mengikuti jadwal kerja yang ditentukan perusahaan.
5. Kemampuan bekerja sama adalah komunikasi seorang pekerja dengan pekerja lain dalam menyelesaikan suatu masalah atau tugas agar dapat terselesaikan dengan cepat, tepat dan akurat.

Notoatmojo dan Soekidjo menerangkan dalam pengukuran harus dapat menggambarkan nilai yang akurat tentang apa yang diukur. Artinya pengukuran tersebut benar-benar mengukur kinerja karyawan. Untuk itu ada dua yang perlu diperhatikan:

1. Pengukuran harus berhubungan dengan pekerjaannya. Artinya dalam melakukan penilaian harus memperhatikan perilaku atau kinerja karyawan pada saat ia melakukan tugasnya dalam organisasi atau perusahaan
2. Adanya standar pelaksanaan kerja (performance standard). Standar pelaksanaan artinya kriteria atau spesifikasi yang digunakan pada saat menilai kinerja tersebut. Dengan begitu pengukuran yang dilakukan hendaknya memiliki hubungan terhadap hasil yang dicapai pada setiap pekerja agar pengukurannya efektif. Maka standar pelaksanaan kerja ini semacam alat ukur kinerja.

Manfaat penilaian kinerja

- 1 . Bagi perusahaan manfaat penilaian kinerja untuk meningkatkan produktivitas dalam menyelesaikan tugas yang dilakukan oleh pekerja serta memberikan usulan perbaikan mengenai kinerja karyawan.
- 2 . Bagi manajer manfaat penilaian kinerja untuk meningkatkan serta mengembangkan hubungan antara atasan dan bawahan (interpersonal relationship) sehingga dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.
- 3 . Bagi karyawan yang dinilai manfaat penilaian kinerja untuk memotivasi diri sehingga dapat meningkatkan kinerjanya agar dapat menyelesaikan tugas dengan lebih baik serta dapat memberikan hasil yang baik bagi perusahaan.

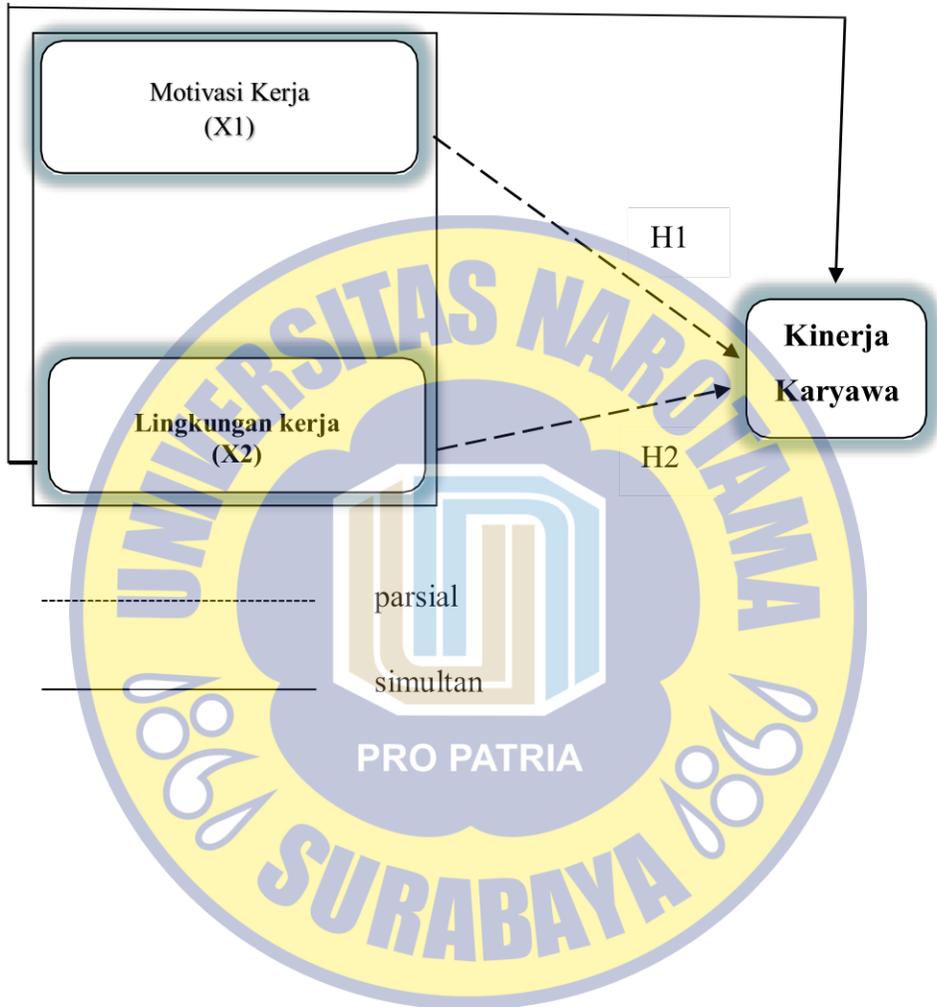
2.3. KERANGKA KONSEP PENELITIAN

Hipotesis merupakan pernyataan sementara dari rumusan masalah yang perlu dibuktikan benar atau tidak kemudian diberikan jawaban yang berdasarkan teori yang relevan belum didasarkan pada fakta empiris dalam kenyataannya (sugiyono:2002).

Berdasarkan teori-teori tentang variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh positif dan signifikan. Maka dari itu rumusan masalah yang dibuat menggambarkan kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut.

Gambar 2.3.1 Kerangka Konseptual

H3



2.4. HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN

Hakim (2006) menjelaskan terdapat faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu motivasi, dimana motivasi merupakan usaha yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan adanya motivasi yang tinggi dapat membuat kinerja seseorang menjadi lebih berkualitas terhadap pekerjaan yang dilaksanakannya. Dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki motivasi tinggi dapat memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

2.5. HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN

Hasil penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa lingkungan kerja (fisik dan non fisik) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Cahyani dan Ardana (2013) menjelaskan bahwa tata ruang yang tepat di area kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penataan ruangan yang baik seperti penerangan yang cukup, adanya sirkulasi udara dan suhu ruangan yang sesuai serta kebersihan ruangan yang terawat. (Norianggono, Hamid & Ruhana, 2014). Selain itu kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja dapat membantu pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya (Agastia, 2014).

2.6. HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Motivasi merupakan gairah untuk memberikan manfaat dengan apa yang dilakukan baik dalam kepada orang lain, organisasi atau perusahaan (Grant, 2008a dalam jurnal of Applied Psychology, 93, 48 – 58) menjelaskan bahwa perilaku pekerja dapat memberikan hasil yang baik bagi organisasi (Motowidlo, 2003 dalam jurnal Applied Psychology). Dengan menggunakan teori kepercayaan dan teori desain pekerjaan diharapkan karyawan dapat memiliki keyakinan lebih dalam komunikasi baik dari segi misi dan tindakan agar apa yang dilakukan dapat dipercaya bagi para manajer. Hal ini dapat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan serta memberikan manfaat bagi perusahaan sekaligus meningkatkan kinerjanya. Faktor lainnya yaitu lingkungan kerja, karena dengan lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan akan lebih betah bekerja diperusahaan tersebut serta dapat memberikan semangat kerja bagi pekerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga kinerja karyawan juga semakin meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat mengganggu pekerja dalam menyelesaikan tugasnya sekaligus memberikan dampak atau hasil yang buruk bagi perusahaan serta kinerja karyawannya juga menurun.