

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

2.1.1 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Setiap organisasi membutuhkan karyawan dengan motivasi kerja tinggi agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Motivasi kerja dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat, disiplin, serta memiliki komitmen terhadap pekerjaannya.

Menurut Siagian (2016:102), motivasi kerja adalah daya dorong yang menyebabkan seseorang bersedia mengerahkan kemampuan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2017:143) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja agar karyawan mau bekerja sama, bekerja secara efektif, serta berusaha mencapai kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan sumbernya, motivasi kerja dibedakan menjadi motivasi intrinsik (berasal dari dalam diri, seperti keinginan berprestasi dan tanggung jawab) dan motivasi ekstrinsik (berasal dari luar diri, seperti insentif, penghargaan, dan lingkungan kerja). Indikator motivasi kerja meliputi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan penghargaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, semangat kerja yang tinggi, serta keinginan untuk mengembangkan diri (Afandi, 2018:32).

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dalam suatu organisasi. Motivasi kerja dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan serta menentukan tingkat kesungguhan seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan memiliki dorongan untuk bekerja secara maksimal serta berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan.

Menurut Siagian, motivasi kerja merupakan daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi bersedia dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian, tenaga, serta waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Siagian, 2016:102).

Sementara itu, Hasibuan menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, serta berusaha mencapai kepuasan dalam bekerja (Hasibuan, 2017:143).

Pendapat lain dikemukakan oleh Afandi yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang yang mendorong individu tersebut untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu (Afandi, 2018:29).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri maupun dari luar

diri seseorang yang dapat mempengaruhi semangat kerja, sikap, serta perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting karena dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya motivasi kerja yang baik, karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan lebih giat serta memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Motivasi kerja juga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Menurut Hasibuan, tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan adalah untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja, mempertahankan kestabilan karyawan dalam perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Hasibuan, 2017:146). Dengan adanya motivasi kerja yang baik, karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan.

Selain itu, motivasi kerja juga bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan karyawan sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan dapat meningkatkan rasa saling percaya serta kerja sama dalam organisasi. Hal ini

dapat memberikan dampak positif terhadap kelancaran pelaksanaan pekerjaan di dalam perusahaan.

Motivasi kerja juga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi biasanya akan bekerja dengan lebih serius, disiplin, serta berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu. Selain itu, motivasi kerja juga dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi sehingga karyawan akan lebih loyal terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan motivasi kerja adalah untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kedisiplinan kerja, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, serta meningkatkan loyalitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja seseorang tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat menentukan tingkat semangat kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Apabila faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat terpenuhi dengan baik, maka karyawan akan memiliki semangat kerja yang tinggi serta mampu memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Menurut Hasibuan, motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kebutuhan individu, tujuan yang ingin dicapai, penghargaan yang diberikan

oleh organisasi, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung (Hasibuan, 2017:146). Faktor-faktor tersebut memiliki peran penting dalam mendorong seseorang untuk bekerja dengan lebih baik serta meningkatkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

a. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Faktor ini berkaitan dengan kebutuhan, keinginan, harapan, serta kepuasan yang ingin dicapai oleh individu melalui pekerjaannya. Setiap individu memiliki kebutuhan yang berbeda-beda sehingga tingkat motivasi kerja yang dimiliki juga berbeda.

Kebutuhan individu dapat berupa kebutuhan ekonomi, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan penghargaan, serta kebutuhan untuk mengembangkan diri. Apabila pekerjaan yang dilakukan mampu memenuhi kebutuhan tersebut, maka karyawan akan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, apabila kebutuhan tersebut tidak terpenuhi maka motivasi kerja karyawan dapat menurun. Faktor internal juga berkaitan dengan sikap serta kepribadian seseorang. Karyawan yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang kurang memiliki minat terhadap pekerjaannya. Sikap positif tersebut dapat terlihat dari semangat kerja yang

tinggi, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta keinginan untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri individu yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Faktor ini dapat berupa lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja, sistem penghargaan yang adil, serta kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik dan sistem penghargaan yang jelas dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga mereka akan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif juga dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga karyawan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien.

Selain itu, hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan juga dapat meningkatkan motivasi kerja. Pimpinan yang mampu memberikan arahan, dukungan, serta penghargaan kepada karyawan akan membuat karyawan merasa dihargai sehingga mereka akan lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Sistem penghargaan seperti pemberian insentif, bonus, maupun penghargaan atas prestasi kerja juga dapat menjadi faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

Dengan demikian, faktor internal dan faktor eksternal memiliki peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor tersebut agar dapat

menciptakan semangat kerja yang tinggi serta meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

4. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi semangat dan perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam suatu organisasi, motivasi kerja sangat dibutuhkan agar karyawan dapat bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan sumber munculnya dorongan tersebut, motivasi kerja pada umumnya dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Kedua jenis motivasi ini memiliki peranan yang saling melengkapi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja yang dihasilkan (Hasibuan, 2017:150).

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang tanpa adanya dorongan secara langsung dari pihak luar. Motivasi ini muncul karena adanya kesadaran, keinginan, serta dorongan pribadi untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik biasanya akan bekerja dengan penuh semangat karena mereka merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan kepuasan tersendiri bagi dirinya (Afandi, 2018:35).

Motivasi intrinsik dapat muncul karena adanya keinginan untuk mencapai prestasi kerja yang baik, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta keinginan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

Selain itu, motivasi intrinsik juga berkaitan dengan kepuasan pribadi yang diperoleh dari pekerjaan yang dilakukan. Ketika seseorang merasa bahwa pekerjaannya memberikan makna dan tantangan yang positif, maka individu tersebut akan terdorong untuk bekerja dengan lebih baik tanpa harus menunggu dorongan dari pihak lain (Siagian, 2016:109).

Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik biasanya memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Mereka akan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, serta berusaha mencapai hasil kerja yang maksimal. Hal ini tentu akan memberikan dampak positif bagi organisasi karena karyawan akan bekerja dengan penuh kesadaran dan dedikasi terhadap pekerjaannya. Selain itu, motivasi intrinsik juga dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki semangat kerja yang tinggi serta lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka di dalam organisasi (Mangkunegara, 2017:94).

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berasal dari luar diri individu. Motivasi ini biasanya muncul karena adanya faktor-faktor eksternal yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja dengan lebih baik. Faktor-faktor eksternal tersebut dapat berupa pemberian gaji, bonus, insentif, penghargaan, maupun promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan (Hasibuan, 2017:151).

Selain itu, motivasi ekstrinsik juga dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang ada di dalam organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman,

hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja, serta adanya dukungan dari pimpinan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Sedarmayanti, 2017:28).

Pemberian penghargaan atau *reward* dari perusahaan juga dapat menjadi salah satu bentuk motivasi ekstrinsik yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa usaha dan kerja keras mereka dihargai oleh perusahaan, maka mereka akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja serta memberikan kontribusi yang lebih baik bagi organisasi (Afandi, 2018:37).

5. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja merupakan ukuran yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator ini penting untuk memahami bagaimana semangat kerja, tanggung jawab, serta keinginan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan mengetahui indikator motivasi kerja, perusahaan dapat menilai kondisi motivasi karyawan sehingga dapat menentukan langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

Motivasi kerja yang tinggi dapat terlihat dari sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik biasanya akan menunjukkan semangat kerja yang tinggi, memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta berusaha untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Sebaliknya, apabila motivasi kerja rendah maka karyawan

cenderung kurang bersemangat dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan (Hasibuan, 2017:153).

Menurut Afandi, indikator motivasi kerja dapat dilihat dari beberapa aspek seperti kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan penghargaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta keinginan untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan (Afandi, 2018:32). Indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk menggambarkan tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Adapun beberapa indikator motivasi kerja antara lain sebagai berikut:

a. Kebutuhan akan prestasi

Kebutuhan akan prestasi merupakan salah satu indikator yang menunjukkan adanya motivasi kerja dalam diri seseorang. Karyawan yang memiliki kebutuhan akan prestasi biasanya memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja yang baik serta berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. Mereka akan berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan serta berupaya mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kebutuhan akan prestasi juga mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan dan kinerja mereka agar dapat mencapai hasil kerja yang lebih baik (Mangkunegara, 2017:93).

b. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Setiap karyawan pada dasarnya memiliki keinginan untuk mendapatkan pengakuan atau penghargaan atas

pekerjaan yang telah mereka lakukan. Penghargaan tersebut dapat berupa pujian dari pimpinan, pemberian insentif, bonus, maupun promosi jabatan. Ketika karyawan merasa bahwa usaha dan kerja keras mereka dihargai oleh perusahaan, maka mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik serta meningkatkan kinerja mereka (Afandi, 2018:33).

c. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan indikator motivasi kerja yang berkaitan dengan kesediaan karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi biasanya akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. Mereka akan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta berusaha mencapai hasil kerja yang maksimal. Rasa tanggung jawab yang tinggi juga menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen terhadap pekerjaan yang dilakukan (Hasibuan, 2017:154).

d. Semangat kerja yang tinggi

Semangat kerja merupakan salah satu indikator penting dalam melihat tingkat motivasi kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi biasanya akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang dilakukan. Mereka akan bekerja dengan penuh semangat, disiplin, serta memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Semangat kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan produktivitas kerja sehingga dapat memberikan dampak positif bagi organisasi (Siagian, 2016:115).

e. Keinginan untuk mengembangkan diri

Keinginan untuk mengembangkan diri juga merupakan salah satu indikator motivasi kerja yang penting. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi biasanya memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai cara seperti mengikuti pelatihan, meningkatkan pengetahuan, serta belajar dari pengalaman kerja yang dimiliki. Dengan adanya keinginan untuk mengembangkan diri, karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja mereka sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih baik bagi organisasi (Afandi, 2018:34).

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi kerja dapat dilihat dari beberapa aspek seperti kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan penghargaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, semangat kerja yang tinggi, serta keinginan untuk mengembangkan diri. Indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya serta bagaimana motivasi tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kenyamanan, semangat kerja, serta kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik memberikan rasa aman dan nyaman sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan semangat kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017:27), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas, bahan, kondisi tempat kerja, serta hubungan kerja yang memengaruhi karyawan. Lingkungan kerja dibedakan menjadi lingkungan kerja fisik (pencahayaan, suhu udara, kebisingan, fasilitas kerja) dan lingkungan kerja non-fisik (hubungan kerja dengan atasan dan rekan kerja, komunikasi internal). Indikator lingkungan kerja meliputi pencahayaan yang memadai, suhu udara yang nyaman, tingkat kebisingan yang rendah, fasilitas kerja yang lengkap, serta hubungan kerja yang harmonis.

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017:26). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mencakup berbagai aspek yang dapat mempengaruhi aktivitas kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Afandi yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung (Afandi, 2018:66). Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja serta produktivitas kerja karyawan dalam organisasi.

Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat

membuat karyawan merasa lebih nyaman dan betah dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja serta kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga dapat menurunkan semangat kerja serta produktivitas kerja (Siagian, 2016:134).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan baik yang bersifat fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi aktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena dapat meningkatkan semangat kerja, motivasi kerja, serta kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi dapat dibedakan menjadi beberapa jenis berdasarkan karakteristiknya. Secara umum lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Kedua jenis lingkungan kerja tersebut memiliki peranan penting dalam menciptakan kenyamanan serta meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja yang secara langsung dapat mempengaruhi aktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan kondisi tempat kerja seperti pencahayaan, suhu udara, kebersihan, sirkulasi udara, serta fasilitas kerja yang

tersedia. Lingkungan kerja fisik yang baik akan memberikan kenyamanan bagi karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih optimal.

Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam melaksanakan pekerjaannya (Sedarmayanti, 2017:28). Kondisi lingkungan kerja fisik yang baik dapat meningkatkan kenyamanan kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Beberapa faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja fisik antara lain pencahayaan yang memadai, suhu udara yang nyaman, tingkat kebisingan yang tidak mengganggu, serta fasilitas kerja yang lengkap. Apabila faktor-faktor tersebut terpenuhi dengan baik, maka karyawan akan merasa lebih nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka dalam organisasi.

b. Lingkungan Kerja Nonfisik

Lingkungan kerja nonfisik merupakan kondisi lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan sosial yang terjadi di dalam organisasi. Lingkungan kerja nonfisik mencakup hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan maupun hubungan antara sesama rekan kerja. Lingkungan kerja nonfisik yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga dapat meningkatkan kerja sama serta semangat kerja karyawan.

Menurut Afandi, lingkungan kerja nonfisik merupakan segala kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja yang terjadi di dalam organisasi baik antara karyawan dengan pimpinan maupun antara sesama karyawan (Afandi,

2018:67). Hubungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja nonfisik yang baik dapat ditunjukkan melalui adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan, adanya kerja sama yang baik antar rekan kerja, serta adanya sikap saling menghargai di dalam organisasi. Dengan adanya hubungan kerja yang baik, karyawan akan merasa lebih nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerja serta kinerja karyawan dalam organisasi.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat menentukan tingkat kenyamanan serta kelancaran karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor-faktor tersebut dapat berasal dari kondisi fisik tempat kerja maupun dari hubungan sosial yang terjadi di dalam organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja serta kinerja yang dihasilkan.

Menurut Sedarmayanti, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja, di antaranya pencahayaan, suhu udara, kebisingan, warna ruang kerja, serta hubungan kerja yang terjadi di dalam organisasi (Sedarmayanti, 2017:30). Faktor-faktor tersebut perlu diperhatikan oleh perusahaan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

a. Pencahayaan

Pencahayaan merupakan salah satu faktor penting dalam lingkungan kerja karena dapat mempengaruhi kenyamanan serta kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pencahayaan yang cukup akan membantu karyawan dalam melihat objek kerja dengan jelas sehingga dapat mengurangi kesalahan dalam bekerja. Sebaliknya, pencahayaan yang kurang memadai dapat menyebabkan kelelahan mata serta menurunkan produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2017:31).

b. Suhu Udara

Suhu udara di tempat kerja juga dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Suhu udara yang terlalu panas maupun terlalu dingin dapat mengganggu konsentrasi karyawan sehingga dapat menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga suhu udara di tempat kerja agar tetap nyaman bagi karyawan (Afandi, 2018:69).

c. Kebisingan

Kebisingan merupakan suara yang tidak diinginkan yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Tingkat kebisingan yang terlalu tinggi dapat menyebabkan karyawan sulit berkonsentrasi sehingga dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengendalikan tingkat kebisingan di tempat kerja agar tidak mengganggu aktivitas kerja karyawan (Sedarmayanti, 2017:32).

d. Hubungan Kerja

Hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja juga merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan kerja sama serta komunikasi dalam organisasi sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif (Siagian, 2016:136).

e. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja yang memadai juga dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Fasilitas kerja yang lengkap seperti peralatan kerja, ruang kerja yang nyaman, serta sarana pendukung lainnya dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien (Afandi, 2018:70).

4. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan yang sangat penting dalam menunjang kelancaran aktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan rasa aman serta meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar karyawan dapat bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja yang baik dapat memberikan berbagai manfaat bagi organisasi maupun bagi karyawan, di antaranya dapat meningkatkan kenyamanan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, serta

menciptakan hubungan kerja yang harmonis dalam organisasi (Sedarmayanti, 2017:33). Lingkungan kerja yang kondusif juga dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Adapun beberapa manfaat lingkungan kerja dalam organisasi antara lain sebagai berikut:

a. Meningkatkan kenyamanan kerja karyawan

Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa nyaman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kenyamanan tersebut dapat membantu karyawan untuk bekerja dengan lebih fokus dan berkonsentrasi sehingga dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang nyaman juga dapat mengurangi tingkat kelelahan kerja yang dialami oleh karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih optimal (Afandi, 2018:71).

Selain itu, kenyamanan dalam bekerja juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dengan kondisi tempat kerja, mereka akan lebih betah dalam bekerja dan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya.

b. Meningkatkan semangat dan motivasi kerja

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat serta motivasi kerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja yang nyaman cenderung akan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja yang kurang mendukung. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan dorongan

psikologis kepada karyawan untuk bekerja dengan lebih baik serta meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaannya (Siagian, 2016:138).

c. Meningkatkan produktivitas kerja

Lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dalam bekerja, mereka akan lebih mudah berkonsentrasi dalam melaksanakan tugas sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif. Kondisi lingkungan kerja yang baik juga dapat mengurangi kesalahan kerja sehingga hasil kerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal (Sedarmayanti, 2017:34).

Produktivitas kerja yang tinggi tentu akan memberikan keuntungan bagi organisasi karena pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efisien serta tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih baik.

d. Menciptakan hubungan kerja yang harmonis

Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan pimpinan maupun antara sesama karyawan. Hubungan kerja yang baik akan meningkatkan kerja sama dalam organisasi sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif. Komunikasi yang baik antara karyawan dan pimpinan juga dapat membantu dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang terjadi di tempat kerja (Afandi, 2018:72).

e. Meningkatkan kinerja karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja yang nyaman cenderung akan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi sehingga dapat

memberikan hasil kerja yang lebih baik bagi organisasi. Lingkungan kerja yang baik juga dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih efektif sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal (Siagian, 2016:139).

5. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja merupakan ukuran yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana kondisi lingkungan kerja dalam suatu organisasi dapat mendukung aktivitas kerja karyawan. Indikator ini penting untuk mengetahui apakah lingkungan kerja yang ada telah memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap semangat kerja, motivasi kerja, serta kinerja karyawan dalam organisasi.

Menurut Sedarmayanti, indikator lingkungan kerja dapat dilihat dari beberapa aspek seperti pencahayaan, suhu udara, tingkat kebisingan, ruang gerak kerja, serta hubungan kerja yang terjadi di dalam organisasi (Sedarmayanti, 2017:35). Indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk menilai kondisi lingkungan kerja yang ada di dalam organisasi. Adapun beberapa indikator lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

a. Pencahayaan yang memadai

Pencahayaan merupakan salah satu faktor penting dalam lingkungan kerja karena dapat mempengaruhi kenyamanan serta kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pencahayaan yang cukup dapat membantu karyawan dalam melihat objek kerja dengan jelas sehingga dapat mengurangi kesalahan kerja.

Sebaliknya, pencahayaan yang kurang memadai dapat menyebabkan kelelahan pada mata serta menurunkan konsentrasi kerja karyawan (Sedarmayanti, 2017:36).

b. Suhu udara yang nyaman

Suhu udara di tempat kerja juga menjadi salah satu indikator penting dalam lingkungan kerja. Suhu udara yang terlalu panas maupun terlalu dingin dapat mempengaruhi kenyamanan serta konsentrasi karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga kondisi suhu udara di tempat kerja agar tetap nyaman bagi karyawan (Afandi, 2018:73).

c. Tingkat kebisingan

Kebisingan merupakan suara yang tidak diinginkan yang dapat mengganggu aktivitas kerja karyawan. Tingkat kebisingan yang terlalu tinggi dapat menyebabkan karyawan sulit berkonsentrasi sehingga dapat menurunkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengendalikan tingkat kebisingan di tempat kerja agar tidak mengganggu aktivitas kerja karyawan (Sedarmayanti, 2017:37).

d. Fasilitas kerja yang memadai

Fasilitas kerja merupakan sarana yang digunakan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Fasilitas kerja yang memadai seperti peralatan kerja yang lengkap, ruang kerja yang nyaman, serta sarana pendukung lainnya dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien (Afandi, 2018:74). Dengan adanya fasilitas kerja yang memadai, karyawan dapat bekerja dengan lebih mudah serta dapat meningkatkan produktivitas kerja.

e. Hubungan kerja yang baik

Hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan pimpinan maupun antara sesama rekan kerja juga merupakan salah satu indikator penting dalam lingkungan kerja. Hubungan kerja yang harmonis dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman serta meningkatkan kerja sama dalam organisasi (Siagian, 2016:140). Hubungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan komunikasi dalam organisasi sehingga berbagai permasalahan yang terjadi di tempat kerja dapat diselesaikan dengan lebih baik.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja dapat dilihat dari beberapa aspek seperti pencahayaan, suhu udara, tingkat kebisingan, fasilitas kerja, serta hubungan kerja yang terjadi di dalam organisasi. Indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk menilai apakah lingkungan kerja yang ada telah mendukung kenyamanan serta kinerja karyawan dalam organisasi.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja menjadi indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Hasibuan (2017:94) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang digunakan. Indikator kinerja karyawan meliputi

kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama (Mangkunegara, 2017:70).

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67). Hasil kerja tersebut dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang digunakan dalam bekerja (Hasibuan, 2017:94). Dengan demikian, kinerja karyawan sangat berkaitan dengan kemampuan serta kesungguhan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain itu, menurut Afandi kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal serta tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma yang berlaku (Afandi, 2018:83).

2. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu kegiatan penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana karyawan

mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Melalui penilaian kinerja, perusahaan dapat mengetahui tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya serta dapat mengevaluasi hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu.

Menurut Mangkunegara, tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengembangan karyawan dalam organisasi (Mangkunegara, 2017:69). Penilaian kinerja juga dapat digunakan untuk mengidentifikasi kemampuan serta potensi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain itu, Hasibuan menyatakan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, memberikan dasar dalam pemberian penghargaan, serta sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan promosi jabatan, pelatihan, maupun pengembangan karier karyawan (Hasibuan, 2017:98). Adapun beberapa tujuan penilaian kinerja karyawan antara lain sebagai berikut:

a. Mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan

Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan adanya penilaian kinerja, perusahaan dapat mengetahui apakah karyawan telah bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan atau belum (Mangkunegara, 2017:70).

b. Sebagai dasar dalam pemberian penghargaan

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar dalam pemberian penghargaan kepada karyawan seperti pemberian bonus, insentif, maupun promosi jabatan. Hal ini bertujuan untuk memberikan apresiasi kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan (Hasibuan, 2017:99).

c. Mengetahui kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan

Penilaian kinerja juga dapat digunakan untuk mengetahui kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan. Apabila terdapat karyawan yang memiliki kinerja kurang optimal, maka perusahaan dapat memberikan pelatihan atau pembinaan agar kemampuan karyawan tersebut dapat meningkat (Afandi, 2018:85).

d. Sebagai bahan evaluasi bagi organisasi

Penilaian kinerja juga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi organisasi dalam meningkatkan efektivitas kerja. Melalui hasil penilaian kinerja, perusahaan dapat mengetahui berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam meningkatkan kinerja organisasi (Mangkunegara, 2017:71).

2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan merupakan ukuran yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator ini penting untuk menilai apakah karyawan telah bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan

organisasi. Dengan adanya indikator kinerja, perusahaan dapat mengetahui tingkat pencapaian kerja karyawan serta mengevaluasi hal-hal yang perlu ditingkatkan.

Menurut Mangkunegara, indikator kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek, seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (Mangkunegara, 2017:70). Adapun beberapa indikator kinerja karyawan antara lain sebagai berikut:

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja menunjukkan mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, rapi, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu. Kuantitas kerja yang baik menunjukkan bahwa karyawan mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu menunjukkan adanya disiplin dan tanggung jawab dalam bekerja.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan sikap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh kesadaran. Karyawan yang

memiliki tanggung jawab tinggi akan berusaha menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.

e. Kerja sama

Kerja sama merupakan kemampuan karyawan dalam menjalin hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan. Kerja sama yang baik akan membantu kelancaran pekerjaan dan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama. Indikator-indikator tersebut digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1	Rizka Zulfika & Widiana Indah Permata (2026)	Peran motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan: studi kasus PT. Jayatama Selaras Cileungsi Bogor	Kualitatif Deskriptif	Motivasi kerja (penghargaan, kompensasi, pengakuan atasan) dan lingkungan kerja (fasilitas, hubungan interpersonal, kondisi fisik dan nonfisik) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menyediakan pedoman wawancara sebagai instrumen pengumpulan data yang dapat dijadikan acuan bagi peneliti kualitatif lainnya.
2	Irman (2021)	Pengaruh Motivasi Lingkungan	Kualitatif Deskriptif	Secara simultan motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja,

		Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prakarsa Tani Sejati Kabupaten Ketapang		namun secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih signifikan dibandingkan motivasi kerja.
3	Aflaha Salma Hasti & Turah Slamet (2021)	Analisis lingkungan kerja dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT Supra Abadi Keramika Indonesia)	Kualitatif Deskriptif	Lingkungan kerja fisik (penerangan, suhu, kebisingan) dan non-fisik (hubungan antar rekan kerja, komunikasi) serta motivasi kerja secara bersama-sama berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menekankan pentingnya hubungan interpersonal yang harmonis di tempat kerja.
4	Elisa, Hani Kurnia, Hesti Pandu Widodo, & Diana Zuhroh (2022)	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada CV. Artline Globalindo Surabaya)	Kuantitatif	Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.
5	Muhammad Basri, Rosfiah Arsal, & Hasran (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. ANTAM (Persero) Tbk. UBPB Kolaka	Kuantitatif	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan (karena karyawan bekerja di ruang terbuka).
6	Puput Purwati (2025)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja	Kuantitatif	Lingkungan kerja menyumbang 53,6% terhadap varians kinerja karyawan; motivasi kerja

		terhadap Kinerja Karyawan PT. Harfit International di Jakarta Timur		memiliki korelasi positif yang kuat dengan kinerja.
7	Siska Ayu Dwi Yanti (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX PG. Pangka)	Kuantitatif (SEM-PLS)	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, tetapi motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.
8	Ichsan Kurniadi, Firman Menne, & Muh. Kafrawi Yunus (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Budaya Organisasi pada PT. PLN (Persero) UP2D Makassar	Kuantitatif	Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja; budaya organisasi mampu memediasi hubungan lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja.
9	Nurdin & Toto Djuhartono (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
10	Anisya Putri Firdaus, Ahmad Cik,	The Effect of Motivation, Work	Kuantitatif	Motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan

	Kumba Digdowiseiso, & Safwan Mohd Nor (2024)	Discipline and Work Environment on Employee Performance in PT. Rekayasa Aplikasi Digital		signifikan terhadap kinerja karyawan.
11	Jahroni & Darmawan (2022)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.
12	Muhammad Edi Soleh, Budi Wahono, & Aleria Irma Hatneny (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Mitra Megah Bangunan Tulungagung)	Kuantitatif	Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
13	Center of Economic Student Journal (2025)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi	Kuantitatif	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja; lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung tetapi melalui kepuasan kerja.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran mengenai hubungan antara konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian. Kerangka konseptual disusun

berdasarkan kajian teori yang telah dijelaskan sebelumnya sehingga dapat memberikan gambaran mengenai keterkaitan antara variabel yang diteliti. Kerangka konseptual juga berfungsi sebagai dasar bagi peneliti dalam memahami hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Dalam penelitian ini terdapat tiga konsep utama yang diteliti, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi semangat serta perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih giat, memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, serta berusaha mencapai hasil kerja yang optimal (Siagian, 2016:102).

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi aktivitas kerja baik secara fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien (Sedarmayanti, 2017:26).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan. Kinerja karyawan yang baik menunjukkan bahwa karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya secara efektif sesuai dengan tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017:67).

Dalam penelitian ini, kerangka konseptual digunakan untuk memberikan pemahaman mengenai keterkaitan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada PT Anugerah Quba Mandiri Kota Bengkulu.

Motivasi kerja dipahami sebagai dorongan dari dalam maupun luar diri karyawan yang memengaruhi semangat, tanggung jawab, dan kesungguhan dalam bekerja. Lingkungan kerja dipahami sebagai kondisi fisik maupun nonfisik di tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, semangat kerja, dan kelancaran pelaksanaan tugas karyawan. Kedua aspek tersebut dipandang berperan dalam membentuk kinerja karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini berfokus pada bagaimana motivasi kerja dan lingkungan kerja dipahami sebagai faktor yang berperan dalam membentuk kinerja karyawan pada PT Anugerah Quba Mandiri Kota Bengkulu.

