

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

2.1.1 Kinerja Karyawan

Menurut Campbell et al., (1990), kinerja karyawan merupakan perilaku atau tindakan yang dilakukan oleh karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja bukan hanya berkaitan dengan hasil akhir pekerjaan, tetapi juga mencakup perilaku yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, kinerja karyawan bersifat multidimensional dan terdiri dari berbagai aspek perilaku kerja. Menurut Lestary & Harmon, (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja, yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang karyawan dalam memenuhi tugas-tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Supatmi et al., (2024) mengungkapkan pandangan serupa, mendefinisikan kinerja kerja sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Safitri (2019) bahwa kinerja adalah hasil kerja individu sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang berlaku. Ady & Wijono, (2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, dengan menjalankan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi secara sah dan sesuai dengan norma moral dan etika yang berlaku. Rani & Mayasari, (2015) menyatakan bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai

dengan peran atau tugas mereka dalam suatu organisasi selama periode tertentu, dengan mempertimbangkan sistem nilai atau standar tertentu yang ditetapkan oleh organisasi tempat individu tersebut bekerja.

2.1.1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Ady dan Wijono (2013), beberapa faktor memengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan.

Kemampuan karyawan meliputi kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan pengetahuan (*knowledge*). Karyawan dengan IQ di atas rata-rata, pelatihan yang sesuai dengan posisi mereka, dan keterampilan yang diperlukan untuk menangani tugas sehari-hari cenderung mencapai kinerja yang diharapkan dengan lebih mudah. Oleh karena itu, setiap karyawan harus ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan mereka.

2. Faktor motivasi.

Motivasi muncul dari sikap karyawan terhadap kondisi kerja mereka. Motivasi ini merupakan dorongan intrinsik yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan & Bahri, (2018) , faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi aspek-aspek berikut:

1. Keterampilan, yaitu kompetensi di bidang tertentu, dipengaruhi oleh bakat, kecerdasan yang memadai, dan minat individu.
2. Motivasi, yaitu kemauan untuk mengerahkan upaya maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Energi, yaitu kekuatan batin yang dimiliki seseorang. Energi ini memungkinkan individu untuk merespons dengan cepat terhadap tuntutan apa pun tanpa memerlukan pemikiran mendalam atau kesadaran penuh, sehingga meningkatkan ketajaman mental dan konsentrasi saat melakukan pekerjaan mereka.
4. Teknologi, yaitu penggunaan pengetahuan yang tersedia untuk mempermudah penyelesaian tugas.
5. Kompensasi, yaitu imbalan yang diterima karyawan sebagai balasan atas kontribusi kinerja mereka, yang memberikan manfaat bagi mereka.
6. Penetapan Tujuan yang Jelas, yaitu tujuan yang harus dicapai karyawan. Tujuan-tujuan ini harus dirumuskan dengan jelas agar pekerjaan karyawan menjadi lebih terfokus, efektif, dan efisien.
7. Keselamatan, yaitu kebutuhan dasar manusia. Secara umum, merasa aman saat bekerja berdampak positif pada kinerja seseorang.

Menurut (Supatmi et al., 2024) tiga faktor utama yang memengaruhi kinerja meliputi:

1. Kemampuan individu untuk melaksanakan tugas pekerjaan.
2. Tingkat usaha yang dikeluarkan.
3. Dukungan organisasi.

2.1.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Tabel dimensi dan indikator kinerja sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Indikator Kinerja

No.	Sumber	Indikator
1.	Putri, (2020)	1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas 2. Kepatuhan terhadap jam kerja 3. Tingkat kehadiran 4. Kerja kolaboratif
2.	Dewi et al., (2023)	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Kerja sama
3.	(Yolinza & Marlius, 2023)	1. Loyalitas 2. Kejujuran 3. Disiplin 4. Kreativitas 5. Kolaborasi 6. Kepemimpinan 7. Kepribadian 8. Inisiatif 9. Kompetensi 10. Tanggung jawab
4.	Supatmi et al., (2013)	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 4. Tingkat kehadiran 5. Keterampilan kerja tim.

Sumber : Putri, (2020); Dewi et al., (2023); Yolinza & Marlius, (2023) & Supatmi et al., (2013)

Penelitian ini menggunakan indikator kinerja dari Dewi et al. (2023) didasarkan pada pertimbangan bahwa indikator tersebut dapat menggambarkan

kinerja karyawan secara menyeluruh. Kuantitas hasil kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, kualitas hasil kerja menggambarkan mutu pekerjaan yang dihasilkan, ketepatan waktu menilai kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu, efektivitas menunjukkan kemampuan menggunakan sumber daya secara optimal, kemandirian mencerminkan kemampuan bekerja tanpa terlalu bergantung pada orang lain, dan kerja sama menggambarkan kemampuan berkolaborasi dengan rekan kerja. Oleh karena itu, keenam indikator tersebut dinilai relevan untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini.

2.1.2 Motivasi Kerja (X1)

Motivasi kerja merupakan dorongan yang mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya secara optimal dalam mencapai tujuan tertentu. Menurut Herzberg, et al., (1959) motivasi kerja berkaitan dengan faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan yang dapat menciptakan kepuasan dan mendorong individu untuk bekerja lebih baik. Faktor tersebut meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, serta kesempatan untuk berkembang atau maju. Dengan demikian, motivasi kerja dapat dipahami sebagai dorongan yang berasal dari faktor-faktor tertentu dalam pekerjaan yang membuat karyawan berusaha mencapai prestasi dan memberikan hasil kerja yang optimal.

Menurut Hasibuan & Bahri, (2018) motivasi kerja adalah kekuatan pendorong yang membangkitkan kemauan individu untuk bekerja, memungkinkan mereka untuk berkolaborasi, melakukan tugas secara efektif, dan memusatkan upaya mereka untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja tidak muncul tiba-tiba tetapi dipicu oleh berbagai kebutuhan dan dorongan dalam diri individu. Oleh

karena itu, organisasi ditantang untuk memahami dimensi dan indikator motivasi kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Salah satu teori yang sering diterapkan dalam penelitian manajemen sumber daya manusia adalah, teori kebutuhan dari Abraham Maslow, yang menjelaskan bahwa motivasi individu dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan yang tersusun dalam urutan hierarkis.

Menurut Adinda et al., (2023) motivasi kerja juga mengacu pada sikap atau keadaan mental yang dihasilkan dari faktor internal dan eksternal yang menginspirasi antusiasme dan ketekunan seseorang dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Adinata & Turangan, (2023) di sisi lain, mendefinisikan motivasi sebagai dorongan, upaya, dan keinginan intrinsik manusia yang berfungsi untuk mengaktifkan, memperkuat, dan mengarahkan perilaku individu sehingga mereka dapat berhasil memenuhi tugas yang diberikan dalam lingkup pekerjaan mereka.

Menurut Tanjung, (2015) motivasi adalah salah satu faktor yang memengaruhi perilaku manusia; motivasi juga digambarkan sebagai dorongan, dukungan, atau kebutuhan yang mendorong orang untuk memenuhi dorongan batin mereka, sehingga memungkinkan mereka untuk bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Rahmawani & Syahrial, (2021) menyatakan bahwa akar kata "motivasi" terletak pada kata "motif," yang berarti dorongan, penyebab, atau alasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan demikian, motivasi dapat dipahami sebagai suatu keadaan yang mendorong atau menyebabkan individu untuk secara sadar melakukan tindakan atau aktivitas.

2.1.2.1 Indikator Motivasi Kerja

Tabel dimensi dan indikator Motivasi Kerja sebagai berikut:

Tabel 2. 2 Motivasi Kerja

No.	Sumber	Indikator
1.	Rahmawani & Syahrial, (2021)	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan keamanan. 2. Kebutuhan sosial. 3. Kebutuhan penghargaan 4. Kebutuhan akan aktualisasi diri.
2.	Saleh & Utomo (2018)	1. Kinerja 2. Penghargaan & Tantangan 3. Tangung jawab 4. Pengembangan 5. Keterlibatan & kesempatan
3.	(Putri et al., (2022),	1. kebutuhan fisiologis 2. kebutuhan social 3. kebutuhan penghargaan 4. aktualisasi diri jaminan kesehatan karyawan
4.	Heriyanto & Hidayati (2016)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Pengakuan orang lain 3. Tangung jawab 4. Gaji/kompensasi 5. Hubungan rekan kerja 6. Kondisi kerja
5.	Yunus, (2023),	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan keamanan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan harga diri 5. Kebutuhan aktualisasi diri,

Sumber : Rahmawani & Hery Syahrial, (2021); Heriyanto & Hidayati (2016); Yunus, (2023); (Putri et al., 2022) & Saleh & Utomo (2018).

Penelitian ini menggunakan indikator motivasi kerja menurut Heriyanto dan Hidayati (2016) didasarkan karena indikator tersebut mampu menggambarkan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan PT Patria Sudirman.

Pekerjaan itu sendiri menunjukkan ketertarikan karyawan terhadap tugas yang dijalankan, pengakuan orang lain mencerminkan adanya apresiasi atas prestasi kerja, tanggung jawab menggambarkan kesungguhan karyawan dalam melaksanakan tugas, gaji atau kompensasi menjadi bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan, hubungan rekan kerja menunjukkan pentingnya kerja sama dan dukungan antarpegawai, sedangkan kondisi kerja mencerminkan kenyamanan lingkungan kerja yang dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, indikator-indikator tersebut dinilai sesuai untuk mengukur motivasi kerja karyawan pada PT Patria Sudirman.

2.1.3 Lingkungan Kerja (X2)

Menurut Demerouti et al., (2001), lingkungan atau kondisi kerja terdiri atas berbagai tuntutan dan sumber daya yang dapat memengaruhi kondisi psikologis serta perilaku karyawan. Tuntutan kerja membutuhkan usaha fisik dan psikologis,. Nabawi, (2019) menyatakan lingkungan kerja mencakup semua alat dan material yang berinteraksi dengan karyawan, kondisi lingkungan di tempat kerja, metode kerja, dan organisasi kerja baik di tingkat individu maupun kelompok.

Menurut Hasibuan & Bahri, (2018) menawarkan pandangan serupa, mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat dan material yang berinteraksi dengan karyawan, lingkungan tempat kerja, metode kerja, dan organisasi kerja baik di tingkat individu maupun kelompok. Menurut Lestary & Harmon, (2017) di sisi lain, menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah tempat yang dilengkapi dengan berbagai fasilitas pendukung bagi kelompok karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Ahmad et al., (2020) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Pranitasari & Saputri, (2020) Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

2.1.3.1 Indikator Lingkungan Kerja

Tabel dimensi dan indikator Lingkungan Kerja sebagai berikut:

Tabel 2. 3 Lingkungan Kerja

No.	Sumber	Indikator
1.	Saputri & Susanti (2023)	1. Penerangan/Cahaya di tempat kerja 2. Temperatur di tempat kerja 3. Kelembapan di tempat kerja 4. Sirkulasi udara 5. Kebisingan 6. Bau-bauan di tempat kerja 7. Tata warna di tempat kerja 8. Keamanan di tempat kerja
2.	Setiawan (2016)	1. Suasana kerja, 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja.
3.	Maswar et al., (2020)	1. pewarnaan ruangan, 2. kebersihan 3. sirkulasi udara 4. penerangan 5. keamanan kerja 6. kebisingan 7. relasi antar karyawan 8. hubungan dengan atasan.
4.	Heriyanto & Hidayati (2016)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Pengakuan orang lain 3. Tangung jawab 4. Gaji/kompensasi

		5. Hubungan rekan kerja 6. Kondisi kerja
5.	(Putri, 2020)	1. Bangunan Tempat Kerja 2. Peralatan Kerja yang Memadai 3. Fasilitas Tempat Kerja 4. Ketersediaan Transportasi.

Sumber : Saputri & Susanti (2023); Setiawan (2016); Maswar et al., (2020) & Putri, (2020)

Penelitian ini menggunakan indikator lingkungan kerja oleh Saputri dan Susanti (2023) didasarkan karena indikator tersebut mampu menggambarkan kondisi fisik lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan semangat kerja karyawan. Penerangan atau cahaya diperlukan agar karyawan dapat bekerja dengan jelas dan mengurangi kesalahan kerja. Temperatur, kelembapan, dan sirkulasi udara berperan dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman. Kebisingan perlu diperhatikan karena dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Bau-bauan di tempat kerja dapat memengaruhi kenyamanan karyawan selama menjalankan tugas. Tata warna di tempat kerja berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, sedangkan keamanan di tempat kerja penting untuk memberikan rasa aman kepada karyawan saat bekerja.

2.1.4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Herzberg (1966) menyatakan bahwa faktor motivator seperti prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Penelitian oleh Josephine et al., (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja karyawan yang berkembang dalam suatu organisasi memperkuat komitmen mereka untuk meningkatkan kinerja demi kepentingan organisasi. penelitian oleh Putri et

al., (2022) menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, menemukan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut.

2.1.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Leblebici (2012), kualitas lingkungan kerja dapat menentukan tingkat motivasi, performa, dan produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu menurut Ahmad et al., (2019) pengaruh lingkungan kerja mencakup berbagai aspek atau faktor yang secara langsung atau tidak langsung memengaruhi organisasi atau perusahaan dan dengan demikian dapat memengaruhi kinerja karyawan secara positif atau negatif. Pratama & Wismar'ain, (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kondisi lingkungan kerja menentukan tingkat kinerja karyawan. Menurut Josephine et al., (2017) menemukan bahwa lingkungan kerja berkorelasi positif dengan kinerja karyawan; lingkungan yang menyenangkan meningkatkan konsentrasi kerja karyawan, sehingga juga meningkatkan produktivitas mereka. Lebih lanjut, Menurut Victoria & Edalmen, (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan

kerja memainkan peran penting dalam kinerja karyawan dan bahwa kondisi ini dapat dioptimalkan untuk mendukung kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, lingkungan kerja dan kinerja karyawan saling memengaruhi secara signifikan.

2.1.6 Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara teoretis, kedua faktor tersebut terbukti memengaruhi kinerja karyawan. Robbins (2003) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya maksimal demi tercapai tujuan organisasi, sehingga semakin tinggi motivasi karyawan, semakin optimal pula kinerja yang ditampilkan. Prabowo et al., (2023) menyatakan bahwa berdasarkan hasil analisis, variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman disertai motivasi tinggi mampu meningkatkan produktivitas karyawan secara bersamaan. (Ekawati & Windasari, 2026) menegaskan bahwa secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.2 Penelitian Yang Relevan

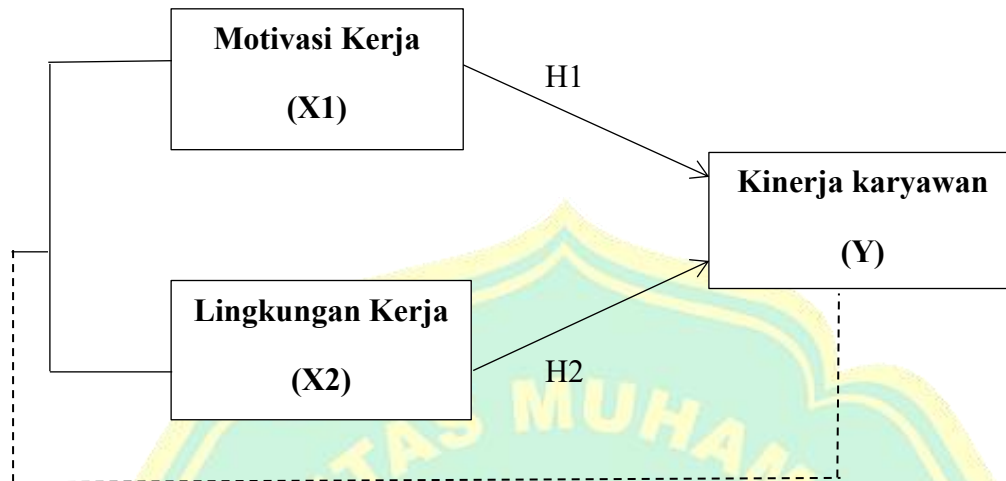
Tabel 2. 4 Penelitian Relevan

No.	Penulis	Judul Penelitian	Metode	Hasil
1.	Andia Salsabilla Ian & Nurpatricia Suryawan	Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Metode Penelitian Yang Digunakan Adalah Penelitian Kuantitatif Dengan Pendekatan Kausal. Analisis Data Menggunakan	Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

			Regresi Linear Berganda Dengan Bantuan IBM SPSS Statistics 25.	
2,	Abdul Basyid	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ksp Mandiri	Metode Penelitian Yang Digunakan Adalah Penelitian Kuantitatif Dengan Analisis Regresi Linier Sederhana.	Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
3.	Apfia Ferawati	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Metode Penelitian Yang Digunakan Adalah Penelitian Kuantitatif	Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan
4.	Wahyuni Achmad Gani , & Muh. Haerdiansyah Syahnur	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Metode Penelitian Yang Digunakan Adalah Penelitian Kuantitatif Dengan Analisis Regresi Linier Berganda.	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
5.	Lindu Prabowo	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Penelitian Ini Menggunakan Pendekatan Kuantitatif	Menunjukkan Bahwa Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Kerangka Konseptual

gambar 2. 1 Kerangka Penelitian



Keterangan :

X1 : Motivasi Kerja

X2 : Lingkungan kerja

Y : Kinerja Karyawan

—> : Pengaruh Parsial

----- : Pengaruh Simultan

Kerangka penelitian ini dikembangkan untuk menguji hubungan antara Motivasi(X1) dan Lingkungan Kerja (X2) serta Kinerja Karyawan PT Patria Sudirman (Y). Menurut Sekaran & bougie (2016), kerangka penelitian atau kerangka teoritis adalah struktur konseptual yang menjelaskan hubungan logis antara variabel yang diteliti. Kerangka ini dikembangkan dari tinjauan pustaka dan berfungsi untuk memperjelas arah penelitian serta memandu proses pengumpulan dan analisis data. Kerangka penelitian yang efektif harus mampu menjelaskan secara rasional hubungan antar variabel,

Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi serta didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif cenderung mampu bekerja lebih produktif, efektif, dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. semakin tinggi motivasi kerja dan semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. motivasi merupakan kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya maksimal demi tercapainya tujuan organisasi sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. yang Robbins (2003), Prabowo et al. (2023)

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kerangka analisis penelitian ini menggambarkan bahwa motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) diduga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2.4 Definisi Operasional.

Definisi operasional mengacu pada deskripsi berdasarkan karakteristik yang dapat diamati secara langsung. Menurut Muin, (2023) definisi operasional adalah pembatasan variabel penelitian yang ditetapkan oleh peneliti sehingga dapat diukur secara tepat. Karena alasan ini, definisi operasional juga disebut definisi penjelasan, karena variabel penelitian menjadi lebih mudah dipahami melalui pembatasan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Sekaran & Bougie (2016) menambahkan bahwa definisi operasional mengubah variabel menjadi kriteria yang spesifik dan

terukur. Dengan demikian, definisi operasional berfungsi sebagai pedoman untuk pengumpulan data dan memastikan bahwa setiap konstruk memiliki standar pengukuran yang konsisten dan jelas.

Tabel 2. 5 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Alat Ukur	Skala
Motivasi Kerja	Motivasi kerja adalah dorongan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan kerja, yang tercermin melalui ketertarikan terhadap pekerjaan, adanya pengakuan, tanggung jawab, kompensasi, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi kerja.	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Pengakuan orang lain 3. Tangung jawab 4. Gaji/kompensasi 5. Hubungan rekan kerja 6. Kondisi kerja Heriyanto & Hidayati (2016)	Kusioner	Likert
Lingkungan kerja	Lingkungan kerja adalah kondisi fisik di sekitar tempat karyawan bekerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan kelancaran karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang meliputi penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, bau-bauan, tata warna, dan keamanan kerja.	1. Penerangan/Cahaya di tempat kerja 2. Temperatur di tempat kerja 3. Kelembapan di tempat kerja 4. Sirkulasi udara 5. Kebisingan 6. Bau-bauan di tempat kerja 7. Tata warna di tempat kerja 8. Keamanan di tempat kerja Saputri & Susanti (2023)	Kusioner	Likert

Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat dilihat dari jumlah dan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, efektivitas, kemandirian, dan kemampuan bekerja sama.	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Kerja sama Dewi et al., (2023)	Kusioner	Likert
------------------	--	---	----------	--------

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang bertujuan mengarahkan dan memberikan pedoman dalam pokok permasalahan serta tujuan penelitian yang relevan. Maka dari uraian masalah yang ada dapat dimunculkan suatu hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Diduga Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan