

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah sebuah konsep berdasarkan teori atau literatur yang relevan. Definisi ini menjelaskan suatu istilah atau variabel penelitian secara abstrak dan teoritis untuk memberikan pemahaman yang jelas tentang makna atau batasannya. Definisi konseptual sering digunakan dalam penelitian untuk menjelaskan apa yang dimaksud peneliti dengan konsep yang digunakan.

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam suatu organisasi. Kinerja Karyawan tidak hanya mencerminkan hasil akhir, tetapi juga proses kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, pemahaman mengenai Kinerja Karyawan menjadi sangat penting bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2017) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi ini menekankan bahwa Kinerja Karyawan tidak hanya dilihat dari hasil kerja, tetapi juga dari kesesuaian dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. (Hasibuan, 2017) menyatakan bahwa Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh kemampuan individu serta keseriusan dalam bekerja.

(Sedarmayanti, 2020) mengemukakan bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan norma dan etika. Definisi ini menekankan pentingnya aspek etika dan aturan dalam pencapaian Kinerja Karyawan. Selanjutnya, Menurut (Rivai, 2014) Kinerja Karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian, Kinerja Karyawan dapat diukur berdasarkan pencapaian terhadap target yang telah ditetapkan.

(Mathis dan Jackson, 2022) menyatakan bahwa Kinerja Karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan yang mempengaruhi seberapa besar kontribusi mereka kepada organisasi. Definisi ini menyoroti bahwa Kinerja Karyawan tidak hanya dilihat dari hasil, tetapi juga perilaku kerja karyawan. Lebih lanjut, (Wibowo, 2016) mengemukakan bahwa Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang memiliki hubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi terhadap ekonomi. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan memiliki dampak luas tidak hanya bagi individu, tetapi juga bagi organisasi secara keseluruhan.

(Fahmi, 2018) menyatakan bahwa Kinerja Karyawan adalah tingkat pencapaian hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Dengan demikian, Kinerja Karyawan berkaitan erat dengan standar kerja yang digunakan sebagai tolok ukur. (Sutrisno, 2016) berpendapat bahwa Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh suatu individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Definisi ini menekankan pentingnya pencapaian tujuan organisasi melalui Kinerja Karyawan individu.

Selanjutnya, (Robbins, 2013) menyatakan bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu berdasarkan peran yang mereka jalankan dalam organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan merupakan hasil interaksi dari beberapa faktor penting dalam diri karyawan. (Sutrisno, 2016) mengemukakan bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, serta kesungguhan dalam bekerja. Definisi ini memperkuat bahwa Kinerja Karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan sikap kerja individu.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya

sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta Lingkungan kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.1 Indikator Kinerja Karyawan

Karyawan dituntut untuk mampu menghasilkan pekerjaan dengan hasil yang optimal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut (Mangkunegara, 2017) terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam menilai Kinerja Karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, yaitu tingkat kerapian, ketelitian, dan ketepatan hasil kerja tanpa mengabaikan volume pekerjaan, sehingga dapat meminimalkan kesalahan dan meningkatkan produktivitas.
2. Kuantitas kerja, yaitu jumlah atau volume pekerjaan yang mampu diselesaikan dalam kondisi normal sesuai dengan target yang ditentukan.
3. Tanggung jawab, yaitu kemampuan karyawan dalam hasil kerja, penggunaan sarana, serta perilaku kerja yang ditunjukkan.
4. Inisiatif, yaitu kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan, memecahkan masalah, serta mengembangkan ide dalam pelaksanaan pekerjaan.
5. Kerja sama, yaitu kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja baik secara vertikal maupun horizontal guna mencapai hasil kerja yang lebih baik.
6. Ketaatan, yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan serta melaksanakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah diberikan.

Menurut (Wibowo, 2016) Kinerja Karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, yaitu tingkat ketepatan, kerapian, kecepatan, serta keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.
2. Kuantitas kerja, yaitu jumlah hasil kerja yang dicapai dibandingkan dengan target yang telah ditentukan dalam periode waktu tertentu.
3. Keandalan, yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, ketelitian, serta semangat kerja yang tinggi.
4. Sikap kooperatif, yaitu kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan atasan, rekan kerja, maupun pihak lain dalam menyelesaikan tugas.

Menurut (Robbins, 2017) terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam mengukur Kinerja Karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesempurnaan hasil kerja yang diukur dari kemampuan, keterampilan, serta ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas.
2. Kuantitas, yaitu jumlah hasil kerja yang mampu dicapai karyawan yang dapat diukur dalam satuan tertentu sesuai dengan target yang ditetapkan.
3. Ketepatan waktu, yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
4. Efektivitas, yaitu kemampuan dalam memanfaatkan sumber daya seperti tenaga, biaya, dan teknologi secara optimal untuk menghasilkan Kinerja Karyawan yang maksimal.

5. Kemandirian, yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara mandiri tanpa ketergantungan yang berlebihan pada orang lain.
6. Komitmen kerja, yaitu tingkat kesungguhan dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan serta loyalitas terhadap organisasi.

2.1.2 Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi perilaku dan Kinerja Karyawan individu dalam suatu organisasi. Motivasi menjadi pendorong bagi seseorang untuk bertindak, bekerja, dan mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja sangat diperlukan agar karyawan dapat menjalankan tugasnya secara optimal dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Menurut (Mangkunegara, 2017) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi ini terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di Lingkungan organisasi.

(Hasibuan, 2017) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan kerja. Menurut (Sutrisno, 2016) motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, sehingga motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam bekerja.

Selanjutnya, (Robbins, 2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Motivasi menunjukkan seberapa besar usaha yang dilakukan individu untuk mencapai target tertentu. Menurut (Siagian, 2014) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya.

(Wibowo, 2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi berkaitan dengan bagaimana perilaku itu dimulai, diarahkan, dan dipertahankan. Menurut (Rivai, 2014)), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. (Mathis dan Jackson, 2022) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Motivasi berhubungan dengan arah perilaku, kekuatan respon, dan ketekunan dalam mencapai tujuan.

Menurut (Budiyono et al., 2018) motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku. Dorongan ini berasal dari dalam maupun luar individu yang mempengaruhi keinginan untuk melakukan suatu kegiatan. Menurut McClelland (dalam teori kebutuhan), motivasi merupakan dorongan yang

muncul karena adanya kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang dalam bekerja untuk mencapai tujuan tertentu secara optimal.

2.1.2.1 Indikator Motivasi

Menurut (Mangkunegara, 2017) indikator motivasi kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tanggung jawab, yaitu tingkat kesadaran dan kesungguhan karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2. Prestasi kerja, yaitu dorongan dalam diri karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya guna mencapai hasil yang optimal.
3. Peluang untuk maju, yaitu keinginan karyawan untuk memperoleh kesempatan berkembang, baik melalui peningkatan karier maupun imbalan yang sesuai dengan hasil kerja.
4. Pengakuan atas Kinerja Karyawan, yaitu harapan karyawan untuk mendapatkan penghargaan atau pengakuan atas hasil kerja yang telah dicapai.
5. Pekerjaan yang menantang, yaitu keinginan karyawan untuk menghadapi pekerjaan yang menantang serta mengembangkan kemampuan dan keterampilan dalam bidang pekerjaannya.

Menurut (artadi, 2015)), motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator eksternal yang diberikan oleh organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Promosi

Promosi merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk memperoleh kenaikan jabatan atau posisi yang lebih tinggi. Adanya promosi dapat meningkatkan motivasi kerja karena memberikan peluang bagi karyawan untuk berkembang dalam kariernya.

2. Penghargaan

Penghargaan merupakan bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas prestasi kerja yang dicapai. Penghargaan dapat berupa materi maupun nonmateri yang bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan.

3. Pengakuan

Pengakuan merupakan bentuk perhatian atau pengakuan dari atasan terhadap hasil kerja karyawan. Pengakuan ini dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.

Menurut (Edison, 2017) motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor Internal, Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu yang mempengaruhi motivasi kerja. Faktor ini berkaitan dengan kondisi psikologis, kebutuhan, serta sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Motivasi internal muncul karena adanya dorongan untuk berprestasi, rasa tanggung jawab, serta keinginan untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi internal yang tinggi cenderung lebih disiplin, mandiri, dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

2. Faktor Eksternal, Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri individu yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Faktor ini berkaitan dengan Lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, serta perlakuan organisasi terhadap karyawan. Faktor eksternal dapat memperkuat motivasi kerja apabila dikelola dengan baik oleh perusahaan.

2.1.3 Lingkungan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja mencakup segala kondisi di sekitar karyawan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kenyamanan dan meningkatkan semangat kerja, sehingga berdampak positif terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut (Sedarmayanti, 2020) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, Lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Definisi ini menekankan bahwa Lingkungan kerja meliputi aspek fisik dan sistem kerja (Sutrisno, 2016) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja memiliki peran langsung terhadap kenyamanan dan efektivitas kerja.

Menurut (Siagian, 2014) Lingkungan kerja merupakan Lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, yang meliputi kondisi fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dan produktivitas kerja

karyawan. Sedarmayanti dalam pandangan lain juga menjelaskan bahwa Lingkungan kerja terdiri dari Lingkungan kerja fisik seperti penerangan, suhu, dan kebersihan, serta Lingkungan kerja nonfisik seperti hubungan kerja dan suasana kerja yang harmonis.

Menurut (Robbins, 2017) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi perilaku dan Kinerja Karyawan dalam organisasi. Lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik, tetapi juga kondisi psikologis. (Wibowo, 2016) menyatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan bekerja lebih produktif.

Menurut (Sandy, 2015) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Afandi (2018), Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di Lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan, dan keamanan.

Menurut (Mathis dan Jackson, 2022) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut (Handoko, 2014)), Lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi aktivitas kerja karyawan, baik secara fisik maupun sosial, sehingga berpengaruh terhadap hasil kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang dapat mempengaruhi kenyamanan, semangat, dan Kinerja Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.3.1 Indikator Lingkungan

Menurut (Hasibuan, 2017), indikator Lingkungan kerja meliputi beberapa aspek yang berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja, yaitu kondisi Lingkungan kerja yang dapat memberikan rasa nyaman dan aman bagi karyawan dalam bekerja.
2. Hubungan kerja, yaitu hubungan antara karyawan dengan atasan maupun sesama rekan kerja yang dapat mempengaruhi kelancaran pekerjaan.
3. Fasilitas kerja, yaitu sarana dan prasarana yang tersedia untuk mendukung aktivitas kerja karyawan agar lebih efektif dan efisien.

Indikator Lingkungan kerja menurut (Dessler, 2013):

1. *The facilities to do work*, yaitu fasilitas yang mendukung untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan
2. *Comfortable workplace*, yaitu Lingkungan kerja yang bersih, dan menyenangkan.
3. *Safety*, yaitu berada dalam keadaan aman dan tentram
4. *Absence of noise*, yaitu Lingkungan kerja yang tidak bising.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) indikator Lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja nonfisik.

1. Lingkungan kerja fisik, meliputi kondisi yang dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan seperti pencahayaan, suhu udara, sirkulasi udara, kebersihan, kebisingan, serta fasilitas kerja. Kondisi fisik yang baik akan memberikan kenyamanan sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal.
2. Lingkungan kerja nonfisik, meliputi hubungan kerja antara atasan dan bawahan, hubungan antar rekan kerja, serta suasana kerja yang harmonis. Lingkungan nonfisik yang baik akan menciptakan rasa aman dan meningkatkan semangat kerja karyawan.

2.1.4. Pengaruh antar Variabel

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian berjudul *The Effect of Work Motivation on Employee Performance* oleh Syardiansah et al. (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, meningkatkan produktivitas, memperbaiki kualitas hasil kerja, serta meningkatkan kemampuan dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan demikian, motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan karena semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat Kinerja Karyawan yang dihasilkan.

Penelitian *Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance* oleh Astuti dan Lesmana (2021) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, baik secara parsial maupun simultan bersama disiplin kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa

karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas sehingga mampu menghasilkan Kinerja Karyawan yang lebih baik. Temuan ini memperkuat bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mendorong peningkatan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian berjudul *The Influence of Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Mediator* oleh Riyanto et al. (2022) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi yang tinggi tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga berdampak pada peningkatan kualitas kerja, kuantitas kerja, dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain, motivasi kerja menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan karyawan dalam mencapai Kinerja Karyawan yang optimal.

Berdasarkan hasil beberapa penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan Kinerja Karyawan. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian target perusahaan. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja, produktivitas, dan kualitas Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian berjudul *The Effect of Work Environment on Employee Performance* oleh Sihaloho dan Siregar (2020) Hasil penelitian tersebut

menjelaskan bahwa Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan didukung oleh fasilitas yang memadai dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Kondisi Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan semangat kerja, konsentrasi, serta kualitas hasil pekerjaan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan.

Penelitian *Effect of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance* oleh Pratama dan Wulandari (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja yang kondusif, hubungan kerja yang harmonis antarpegawai, serta komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Dengan adanya Lingkungan kerja yang mendukung, karyawan akan lebih nyaman dalam bekerja sehingga mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Penelitian berjudul *The Influence of Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable* oleh Saputra et al. (2022) Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan rasa nyaman, aman, dan puas bagi karyawan dalam bekerja. Kondisi tersebut akan meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya sehingga berdampak pada peningkatan kualitas maupun kuantitas hasil kerja yang dicapai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, serta didukung oleh komunikasi dan hubungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih

produktif, disiplin, dan bertanggung jawab. Sebaliknya, Lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan, menurunkan semangat kerja, dan menghambat pencapaian Kinerja Karyawan yang optimal. Oleh karena itu, Lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Tata Bakery Kota Bengkulu.

3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan oleh Syardiansah et al. (2020) menunjukkan bahwa motivasi dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi dan didukung oleh Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta kondusif cenderung mampu bekerja lebih produktif, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian, peningkatan motivasi dan perbaikan Lingkungan kerja secara bersama-sama akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

Penelitian Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening oleh Astuti dan Lesmana (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi akan mendorong semangat kerja karyawan, sedangkan Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa nyaman dalam bekerja. Kombinasi kedua faktor tersebut mampu meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas dan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan oleh Riyanto et al. (2022) Penelitian tersebut menegaskan bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong internal yang mengarahkan karyawan untuk mencapai target kerja, sedangkan Lingkungan kerja berfungsi sebagai faktor pendukung eksternal yang membantu karyawan melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Apabila kedua faktor tersebut terpenuhi dengan baik, maka Kinerja Karyawan akan meningkat secara optimal.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab, sedangkan Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas. Oleh karena itu, semakin tinggi motivasi kerja dan semakin baik Lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan yang dihasilkan. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dan Lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan penurunan produktivitas, kualitas kerja, serta pencapaian target perusahaan. Dengan demikian, motivasi kerja dan Lingkungan kerja diduga secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Tata Bakery Kota Bengkulu.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian terdahulu dapat dijadikan acuan dan sebagai pertimbangan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antar variabel yang memiliki kesamaan

dalam penelitian. Begitu pula dengan penelitian ini juga terdapat penelitian terdahulu sebagai bahan pertimbangan dengan variabel-variabel sebagai berikut :

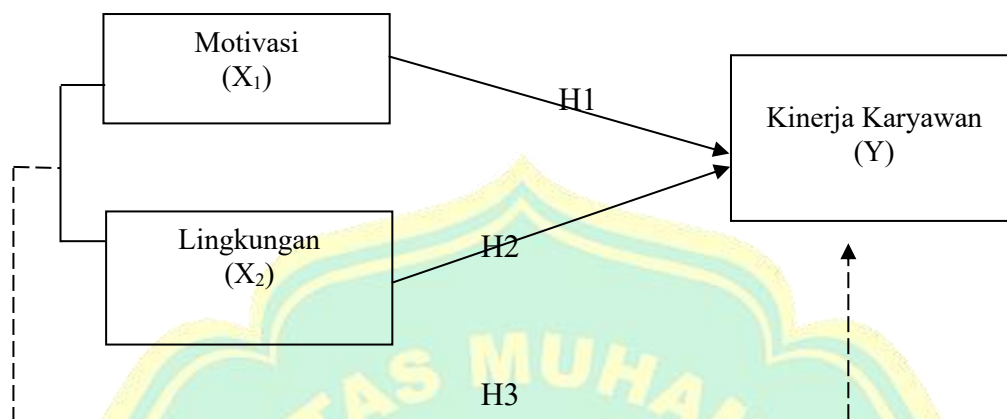
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Prabowo & Lesmana (2023))	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	menunjukkan bahwa motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2	(Pangestu & Aryati, 2024)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	menunjukkan bahwa motivasi dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, di mana peningkatan kedua variabel tersebut mampu meningkatkan hasil kerja pegawai.
3.	(Aini & Rofiqoh, 2025)	pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	menyimpulkan bahwa motivasi dan Lingkungan kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4	(Pransiska et al., 2024)	Peran Motivasi dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	menunjukkan bahwa motivasi dan p Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dalam menghadapi persaingan bisnis.
5	Hanifah, Fatmawati, & Setyanto (2023)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan, sedangkan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6	(Azfa & Solihah, 2024)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sementara motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial.
7	(Putra et al., 2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Analisis Tinjauan Literatur Sistematis	menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara konsisten berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan berbagai hasil penelitian sebelumnya.

Sumber : Penelitian (2026)

2.3 Kerangka Teoritik

Gambar 2.1
Kerangka Teoritik



Sumber: Penelitian,2026

Keterangan:

X₁ : *Motivasi* (Independen)

X₂ : *Lingkungan* (Independen)

Y : *Kinerja Karyawan* (Dependen)

—————> : Pengaruh Parsial

-----> : Pengaruh Simultan

Dari kerangka konseptual pada gambar diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Penelitian ini menggunakan tiga variable bebas dan terikat yaitu Motivasi dan Lingkungan (Independen) serta Kinerja Karyawan (Dependen).
2. Penelitian ini akan menganalisis seberapa besar pengaruh Motivasi, Lingkungan , dan Kinerja Karyawan.

2.4 Definisi Operasional

Definisi operasional yang menjadikan variabel-variabel yang sedang diteliti menjadi bersifat operasional dalam kaitannya dengan proses pengukuran variabel-

variabel tersebut. Dalam penelitian ini definisi operasional akan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber	Skala
Motivasi (X ₁)	Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi perilaku dan Kinerja Karyawan individu dalam suatu organisasi.	1. Tanggung jawab, 2. Prestasi kerja, 3. Peluang untuk maju, 4. Pengakuan atas Kinerja Karyawan, 5. Pekerjaan yang menantang,	(Mangkunegara, 2017)	Likert
Lingkungan (X ₂)	Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam suatu organisasi.	1. Suasana kerja, 2. Hubungan kerja, 3. Fasilitas kerja,	(Hasibuan, 2017)	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam suatu organisasi.	1. Kualitas kerja, 2. Kuantitas kerja, 3. Tanggung jawab, 4. Inisiatif, 5. Kerja sama, 6. Ketaatan,.	(Mangkunegara, 2017)	Likert

Sumber: Penelitian 2026

2.5 Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan yang diajukan dalam identifikasi masalah. Hipotesis tersebut harus diuji atau dibuktikan

kebenarannya lewat pengumpulan dan penganalisaan data-data (Sugiyono, 2017).

Berdasarkan data-data diatas penulisan menyusun hipotesis sebagai berikut:

- H₁** : Diduga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Tata Bakery di Kota Bengkulu .
- H₂** : Diduga Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Tata Bakery di Kota Bengkulu .
- H₃** : Diduga Motivasi dan Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Tata Bakery di Kota Bengkulu.

