

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan Ningsih, dkk (2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru”. Variabel yang di gunakan penelitian tersebut meliputi variabel dependen kinerja karyawan (Y) dan variabel independen yaitu motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2). Penelitian ini menggunakan studi kuantitatif dengan menggunakan metode survei melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan, dengan jumlah responden sebanyak 42 responden. Penelitian ini bersifat explanatory. Analisis data menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Mufida, dkk (2021) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repair)”. Variabel yang di gunakan penelitian tersebut meliputi variabel dependen kinerja karyawan (Y) dan variabel independen yaitu disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2). Penelitian ini menggunakan metode non probability sampling dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan

terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Mashudi, dkk (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo)”. Variabel yang digunakan penelitian tersebut meliputi variabel dependen kinerja karyawan (Y) dan variabel independen yaitu motivasi kerja (X1), kedisiplinan kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo sebanyak 80 karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kedisiplinan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian keempat yang dilakukan oleh Kusumayanti, dkk (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam”. Variabel yang digunakan penelitian tersebut meliputi variabel dependen kinerja pegawai (Y) dan variabel independen yaitu motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan Gaya Kepemimpinan (X4). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 51 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Pengujian data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa secara parsial motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Penelitian kelima yang dilakukan oleh Desi (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci”. Variabel yang digunakan penelitian tersebut meliputi variabel dependen kinerja karyawan (Y) dan variabel independen yaitu motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3). Metode yang digunakan deskriptif kuantitatif dan data primer yang diperoleh dari sampel sebanyak 49 orang pegawai negeri sipil. Alat analisis berupa regresi linier berganda dan koefisien determinan, serta uji hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti dan Tahun	Judul	Metode	Substansi	Variabel	Hasil Penelitian
Ningsih dkk (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru	Analisis regresi linier berganda	Kinerja Karyawan	X1:Motivasi Kerja X2:Lingkungan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja tidak

					berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Mufida dkk (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repair)	Analisis regresi linier berganda	Kinerja Karyawan	X1:Disiplin Kerja X2:Lingkungan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
Mashudi dkk (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada	Analisis regresi linier berganda	Kinerja Karyawan	X1:Motivasi Kerja X2:Kedisiplinan Kerja X3:Lingkungan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

	Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo)				karyawan, sedangkan kedisiplinan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Kusumayanti dkk (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam	Analisis regresi linier berganda	Kinerja Karyawan	X1:Motivasi Kerja X2:Disiplin Kerja X3:Lingkungan Kerja X4:Gaya Kepemimpinan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
Desi (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustri	Analisis regresi linier berganda	Kinerja Karyawan	X1:Motivasi Kerja X2:Lingkungan Kerja X3:Disiplin Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

	ian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci				kinerja karyawan
--	--	--	--	--	---------------------

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Disiplin Kerja

2.2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017:89) bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2017:94) bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seorang pegawai dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

2.2.1.2 Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017:89) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, antara lain:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Karyawan akan mematuhi peraturan yang berlaku jika merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan apa yang telah dikontribusikan untuk perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan seorang pimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan organisasi atau perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan menegakkan disiplin atas dirinya dan bagaimana pemimpin dapat mengendalikan dirinya baik melalui ucapan, tindakan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam suatu organisasi atau perusahaan jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Apabila ada seseorang karyawan yang melanggar aturan atau tidak disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan atas hukuman yang sesuai dengan pelanggaran yang telah dilakukan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan perlu adanya pengawasan dari pimpinan, dimana pemimpin diharap dapat mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat dan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.2.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017:94) Indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap aturan perusahaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam perusahaan
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

2.2.2 Lingkungan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas serta bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang dapat mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas

yang dibebankan kepadanya guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:53) untuk mencapai lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan

2.2.2.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:21) jenis faktor lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik meliputi:
 - a. Pewarnaan, yaitu pemberian warna atau pengecatan pada dinding tempat kerja.
 - b. Penerangan, yaitu pemberian lampu atau cahaya pada tempat kerja.
 - c. Udara, yaitu kadar oksigen yang ada di tempat kerja.
 - d. Suara bising, yaitu suara-suara yang dihasilkan atau di dengar di lingkungan kerja.
 - e. Ruang gerak, yaitu ruangan tempat karyawan bekerja.
 - f. Keamanan, yaitu suasana yang menyebabkan seorang karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

- g. Kebersihan, yaitu suatu keadaan tempat kerja dimana yang bebas dari kotoran.

2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik meliputi:

- a. Struktur kerja, adalah bagian-bagain dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
- b. Tanggung jawab kerja, merupakan hal yang sangat penting yang harus dilakukan karyawan dalam suatu perusahaan.
- c. Perhatian dan dukungan dari pemimpin, hal ini sangat penting agar karyawan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d. Kerja sama antarkelompok, yaitu dilakukan untuk mencapai suatu tujuan suatu perusahaan.
- e. Kelancaran komunikasi. Hal ini dilakukan agar hubungan antara karyawan dengan pimpinan terjalin dengan baik.

2.2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:45) Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan atau cahaya
2. Temperatur atau suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak
6. Keamanan kerja
7. Hubungan pegawai

2.2.3 Motivasi Kerja

2.2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:23) mengemukakan motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik. Menurut Sutrisno (2017:109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Berdasarkan pengertian motivasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan suatu aktivitas dengan tujuan mendapatkan kepuasan yang dicarinya. Dengan demikian, orang-orang yang termotivasi akan melakukan usaha yang lebih besar.

2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi dalam diri seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersifat internal maupun eksternal yang telah disebutkan oleh (Sutrisno, 2019:116), antara lain:

1. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang yaitu:
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar diri karyawan yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
- a. Kondisi lingkungan kerja
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya jaminan pekerjaan
 - e. Status dan tanggung jawab
 - f. Peraturan-peraturan yang fleksibel

2.2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2017:101) sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidup yang terdiri dari kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini menjadikan seseorang berperilaku atau bekerja dengan giat.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yaitu merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Kebutuhan Sosial atau Rasa Memiliki

Kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari perusahaan dan masyarakat lingkungannya.

5. Aktualisasi Diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, potensi optimal dan keterampilan untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2.2.4 Kinerja Karyawan

2.2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018:182) kinerja karyawan merupakan hasil kerja keras serta perilaku kerja karyawan dalam suatu periode tertentu yang menjadi penentu atas kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2017:22) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Pihak pemberi kerja pasti menginginkan karyawannya memiliki kinerja yang baik untuk memberikan hasil yang memuaskan bagi perusahaan agar perusahaan bisa berkembang dan bersaing dengan kompetitif dan apabila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar perusahaan juga baik.

2.2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi adalah :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan karyawan.

2.2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2017:260) beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan, antara lain :

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivasi lain.

4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja juga merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena semakin baik disiplin kerja karyawan, maka hasilnya juga optimal. Menurut Afandi (2018:2) dengan disiplin yang tinggi, maka para karyawan atau bawahan akan semakin menaati peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan oleh perusahaan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik (Sinambela, 2018:332).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Rahayu dan Indahingwati (2019) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nurjaya (2021) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Mashudi, dkk (2020) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja sekitarnya dimana seseorang

bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan menimbulkan semangat kerja bagi karyawan yang berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018:53) menunjukkan bahwa penataan ruang yang tepat pada tempat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Beno dan Irawan (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Aini dan Ariefiantoro (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sihaloho (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

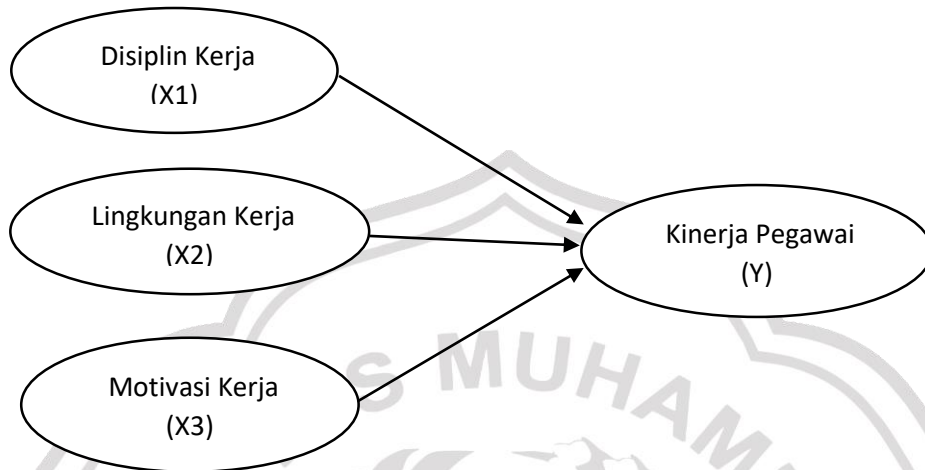
2.3.3 Hubungan Motivasi Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik. Jika karyawan memiliki motivasi tinggi maka kinerja meningkat, sehingga hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan adalah positif. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tingkat motivasi rendah akan berdampak pada kinerja yang rendah.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Mashudi, dkk (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beno dan Irawan (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rahayu dan Indahingwati (2019) yang menyatakan bahwa motivasi

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bersifat positif.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:99) hipotesis adalah menghasilkan suatu jawaban yang bersifat sementara atas pernyataan yang diajukan oleh peneliti, jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis yaitu rumusan pernyataan dan kerangka berpikir :

1. Hipotesis 1 = Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuka Engineering Indonesia.
2. Hipotesis 2 = Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuka Engineering Indonesia.
3. Hipotesis 3 = Diduga motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuka Engineering Indonesia.