

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Handoko (2014), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Sedangkan Hasibuan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian Gani dkk, (2017). Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memmanage (mengelola) sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2017) Manajemen SDM menjadi bagian integral dari organisasi besar dan perusahaan yang bisa diamati sehari-hari. Manajemen SDM ini biasanya lebih merujuk pada departemen tertentu yang tugasnya menaungi sistem kerja yang menjaga hubungan antara para pekerja di suatu perusahaan. Tentunya departemen ini terlibat dalam hal-hal yang berhubungan

dengan pendidikan dan kesejahteraan karyawan, perekrutan karyawan, dan analisis kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan karyawan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, Pelatihan, pengembangan, pemberian, kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan dan stakeholder (Kasmir, 2016).

Jadi kesimpulannya adalah Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut Al Sabei et al., (2020).

Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan Badrianto dan Ekhsan (2020). Havaei et al. (2020) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Menurut Afandi (2018) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya Saydam dalam Rahmawanti (2014). Lingkungan kerja itu sendiri Nitisemito dalam Arianto (2013) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerjanya menurun atau menjadi rendah. Apabila lingkungan kerja baik untuk karyawan maka dengan sendirinya kinerja karyawan akan meningkat.

2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sarwoto dalam Sidanti (2015) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni :

1. Lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temeperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan lain-lain.

2. Lingkunga kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan huubungan kerja, baik hubunga dengan atasan maupun hubungan sesame rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama dalam perusahaan.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator – indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Budianto dan Amelia (2015) adalah sebagai berikut:

a. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

d. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e. Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

f. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

g. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.

2.3 Motivasi Kerja

Menurut Yuniarsih (2018) motivasi kerja merupakan perilaku yang berorientasi padatujuan dimana hal ini mempengaruhi pekerja atau karyawan untuk ikut serta dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diserahkan.

Menurut Hasibuan S.P (2017), Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan.

Menurut Hamalik (2017) motivasi merupakan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Menurut Azwar (2017) motivasi merupakan rangsangan dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Winardi mengemukakan (2016) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat

dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Sedangkan yang dikemukakan oleh Malayu (2015) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Robbins (2015) motivasi merupakan proses seseorang atau sekelompok yang memiliki kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang atau sekelompok dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

2.3.1 Faktor-faktor Motivasi

Menurut Herzberg dalam Siagian (2010:164)“mengidentifikasi faktor-faktor intrinsik sebagai motivator atau faktor pertumbuhan”. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah

- a. pencapaian (*achievement*),
- b. pengakuan (*recognition*),
- c. pekerjaan itu sendiri (*the work it self*),
- d. tanggung jawab (*responsible*),
- e. peluang untuk maju (*advancement*).

Faktor-faktor ini mengakibatkan naiknya tingkat kepuasan dan motivasi kerja.

2.3.2 Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2017:145) menyebutkan indikator motivasi antara lain:

1. **Kebutuhan akan berprestasi**
Suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan untuk kemajuan dan pertumbuhan.
2. **Kebutuhan akan afiliasi**
Dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
3. **Kebutuhan akan kompetensi**
Dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.
4. **Kebutuhan akan kekuasaan**
Dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian kinerja karyawan

Mathis & Jackson dalam Rivai, (2014:406) mengatakan, bahwa kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada pegawai. Sedangkan Mangkunegara, (2013:75) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Jufrizen, (2017) kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Selama periode waktu tersebut karyawan akan berkontribusi dalam mewujudkan impian perusahaan dengan memanfaatkan segala peluang yang ada.

Sedangkan menurut Hasibuan & Silvy, (2019) kinerja disamakan dengan hasil kerja seseorang karyawan untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang baik adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi apabila orang atau personil yang melakukannya tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka perencanaan yang tersusun akan sia-sia. Kinerja karyawan harus terus dikembangkan dan dievaluasi sehingga produktivitas perusahaan dapat tetap stabil bahkan cenderung meningkat.

Menurut Pulungan (2017) kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan didasarkan pada kecakapan pengalaman dan keunggulan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin dengan baik. Prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan akan memberikan dampak positif bagi kemajuan perusahaan sehingga akan memberikan kesejahteraan bagi semua pihak yang ikut andil dalam memajukan perusahaan.

Menurut Lina (2014) kinerja adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang bekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Tingginya tingkat kinerja karyawan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seseorang atau sekelompok orang yang bekerja di suatu perusahaan atau instansi pemerintah selama beberapa periode waktu tertentu dengan cara memanfaatkan peluang yang ada guna mencapai tujuan serta memajukan organisasi/perusahaan.

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Kasmir (2016) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan skill yang dimiliki seseorang melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang lebih baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.
2. Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan dengan baik, demikian sebaliknya, jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.
3. Rencana kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara cepat dan benar. Demikian pula sebaliknya maka dapat di simpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.
4. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berada satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.
5. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya (misalnya dari perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan

dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasikan kinerja yang baik.

6. Kepemimpinan, merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelolah, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
7. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi dan memerintah bawahannya.
8. Lingkungan Kerja, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh satu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipenuhi oleh segenap anggota perusahaan atau organisasi.
9. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan sesuatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk berkerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.
10. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat berkerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
11. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap berkerja dan membela perusahaan dimana tempatnya berkerja. Kesetiaan iniditunjukkan dengan terus berkerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi kurang baik.
12. Komitmen, merupakan kepatuhan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam berkerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.
13. Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin kerja dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.4.3 Tujuan Penilaian kinerja

Adapun tujuan speksifik diterapkan manajemen kinerja, Fahmi (2014) mengatakan, tujuan spesifik penilaian kinerja adalah untuk:

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi dalam kinerja.
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai.
4. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka, meningkatkan kepuasan kerja mereka dan mencapai potensi penuh mereka bagi keuntungan mereka sendiri dan organisasi secara keseluruhan.
5. Mengembangkan hubungan yang konstruksi dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.
6. Memberikan suatu kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran sebagaimana diekspresikan dalam target yang standar kinerja sehingga pengertian bersama tentang sasaran dan peran yang harus dimainkan manajer dan individu dalam sasaran tersebut meningkat.
7. Memusatkan perhatian pada atribut dan kopetensi yang di perlukan agar bisa dilaksanakan secara efektif dan apa yang seharusnya dilakukan untuk mengembangkan atribut dan kompetensi tersebut.
8. Memberikan ukuran yang akurat dan objektif dalam kaitannya dengan target dan standar yang disepakati sehingga individu menerima umpanbalik dari manajer tentang seberapa baik yang mereka lakukan.
9. Asas dasar penelitian ini, memungkinkan individu bersama manajer menyepakati rencana peningkatan dan metode pengimplementasikan dan secara bersama mengkaji training dan mengembangkan serta menyepakati bagaimana kebutuhan itu dipenuhi.
10. Memberikan kesepakatan individu untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian mereka tentang pekerjaan mereka.

11. Menunjukkan pada setiap orang bahwa organisasi menilai mereka sebagai individu.
12. Membantu memberikan wewenang kepada orang memberi orang lebih banyak ruang lingkup untuk bertanggung jawab atas pekerjaan dan melaksanakan kontrol atas pekerjaan itu.
13. Membantu mempertahankan orang-orang yang mempunyai kualitas yang tinggi.
14. Mendukung misi jauh manajemen kualitas total.

2.4.4 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) Indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja.
Seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja.
Seberapa lama seorang pegawai berkerja dalam satu harian kualitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas.
Seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan.
Kesadaran akan tanggung jawab pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

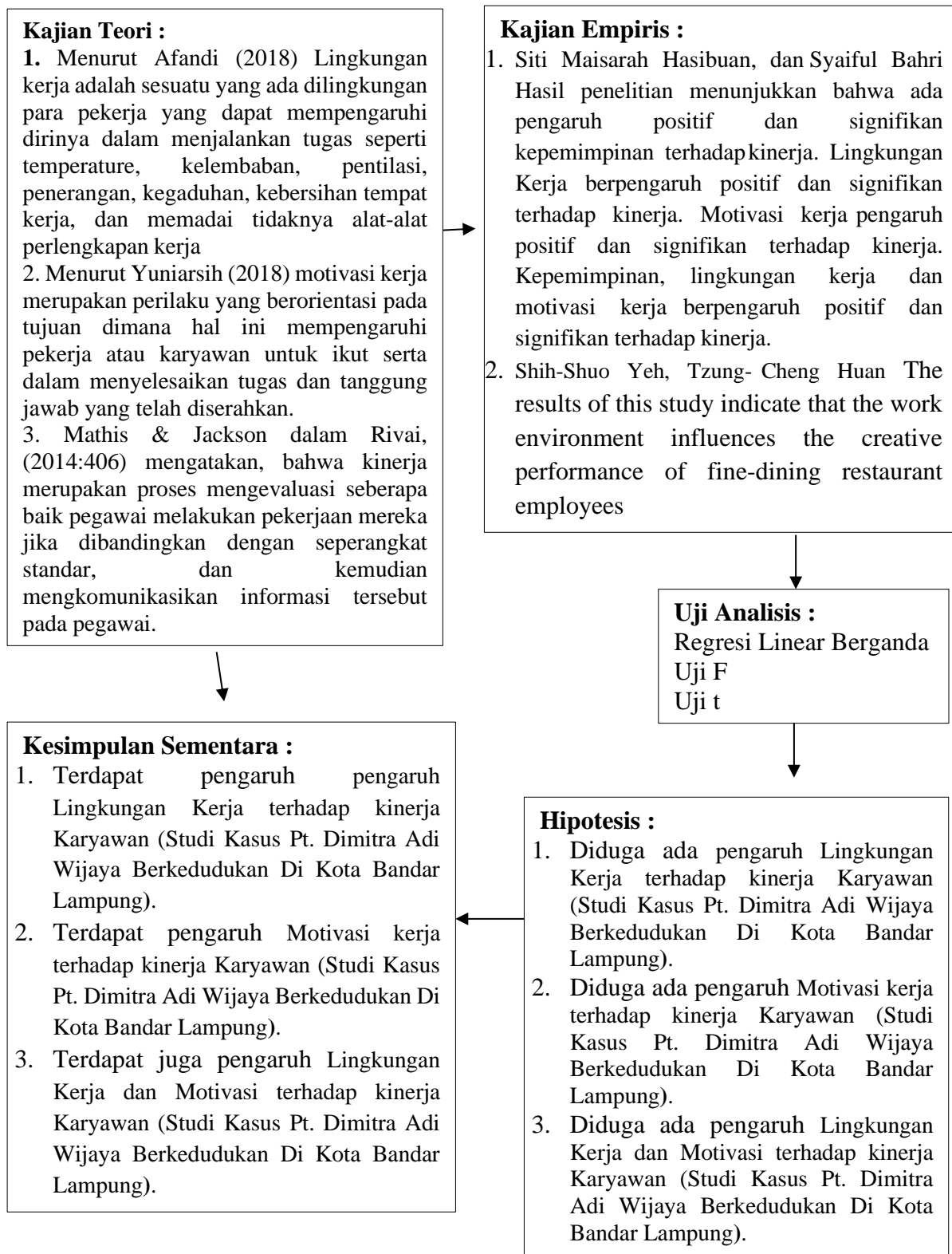
No	Peneliti	Judul dan Tahun peneliti	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
1.	Siti Maisarah Hasibuan, dan Syaiful Bahri	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (2018)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Perbedaan dalam penelitian ini adalah pada variabel Kepemimpinan.	Penunjang penelitian yang sedang dilakukan
2.	Bukhari dan Sjahril Effendi Pasaribu	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (2019)	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian secara serempak menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Perbedaan dalam penelitian ini adalah pada variabel Kompetensi	Penunjang penelitian yang sedang dilakukan
3.	Syalimono Sihan dan Syaiful Bahri	Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (2019)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan penempatan pegawai, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Perbedaan dalam penelitian ini adalah pada variabel Penempatan pegawai	Penunjang penelitian yang sedang dilakukan
4.	T.T. Selvarajan. Barjinder Singh, and Stephanie Solansky	Performance appraisal Fairness, leader member exchange and motivation to	In this research, we examine the relationship between three dimensions of performance appraisal fairness (distributive, procedural and interactive fairness), leader-member	Perbedaan dalam penelitian ini adalah menguji hubungan antara tiga dimensi keadilan penilaian kinerja	Penunjang penelitian yang sedang dilakukan

No	Peneliti	Judul dan Tahun peneliti	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
		Improve performance: A study of US and Mexican employees (2018)	exchange (LMX) and motivation to improve performance among a sample of US and Mexico employees. We hypothesized that all the fairness dimensions will be positively related to LMX and that LMX will be positively related to motivation to improve performance for employees in both countries.	Pada variabel (keadilan distributif, prosedural dan interaktif)	
5.	Shih-Shuo Yeh, Tzung-Cheng Huan	Assessing the impact of work environment factors on employee creative performance of fine-dining restaurants (2017)	The results of this study indicate that the work environment influences the creative performance of fine-dining restaurant employees	Perbedaan dalam penelitian ini adalah menguji dampak faktor lingkungan kerja terhadap kinerja kreatif karyawan restoran	Penunjang penelitian yang sedang dilakukan

Sumber: Diolah tahun 2022

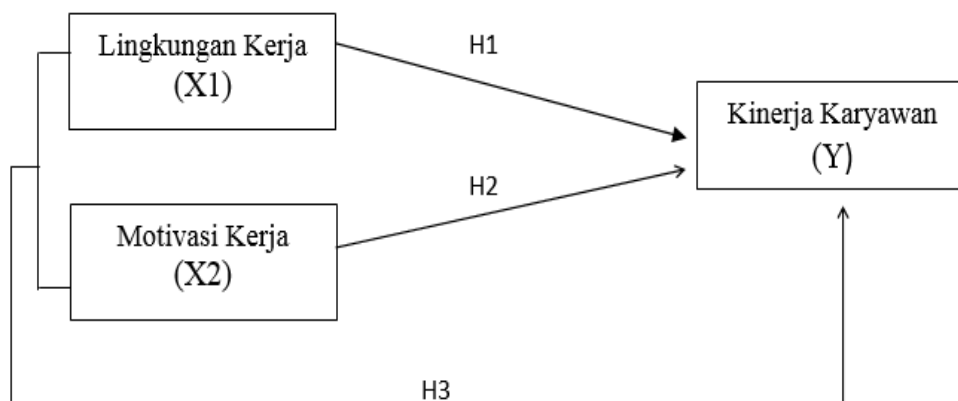
2.6 Kerangka Pikir

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.7 kerangka penelitian



Gambar 2.2 Kerangka penelitian

2.8 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan Gambar 2.3 kerangka pikir maka Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung).
- H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung).

H3 : Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung).

2.9 Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja

Lingkungan kerja sudah seharusnya menjadi perhatian para manajemen perusahaan, karena tempat kerja adalah hal dasar yang dapat memberikan motivasi pada psikologis karyawan. Sudah seharusnya para pemimpin perusahaan meningkatkan fasilitas yang ada guna meningkatkan kinerja karyawan. Selain fasilitas, tentu lingkungan kerja non fisik juga tidak boleh dilupakan. Seperti interaksi yang terjadi antar sesama karyawan dapat menentukan aura lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Cara yang dapat dilakukan untuk mempertahankan adalah dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bisnis yang berperan penting adalah karyawan/ pegawai, sebab yang menjadi pelaku utama dalam menjalankan bisnis adalah karyawan/ pegawai itu sendiri. Apabila kinerja karyawan tidak diperhatikan hal ini tentu akan mempengaruhi hasil kerja dari bisnis yang dilakukan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung).

2.10 Motivasi berpengaruh terhadap kinerja

Motivasi merupakan variabel penting, yang dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawainya. Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Sangat diyakini, jika motivasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan, karena keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada orang yang bekerja dalam mengelola organisasi tersebut dan kompetensi yang dimilikinya, maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi memerlukan motivasi yang berkesimbangan dan terjaga Gomes (2005). Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Selanjutnya dikemukakan bahwa suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil hasil tertentu tampak menarik.

Adanya pemahaman terhadap peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, mengarahkan pada pengertian betapa pentingnya motivasi kerja sebagai bagian dari upaya organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan yang berakhir pada peningkatan kinerja. Dengan kinerja yang tinggi di masing-masing aspek sesuai bidang tugas dan tanggungjawab karyawan, akan menciptakan suatu sinergi yang baik dalam organisasi, dan bisa menjadikan organisasi mampu bersaing demi kemajuan organisasi itu sendiri Yunarifah dan Kustiani (2012).

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung).

2.11 Lingkungan Kerja dan Motivasi Berpengaruh terhadap kinerja

Lingkungan kerja sudah seharusnya menjadi perhatian para manajemen perusahaan, karena tempat kerja adalah hal dasar yang dapat memberikan motivasi pada psikologis karyawan. Sudah seharusnya para pemimpin perusahaan meningkatkan fasilitas yang ada guna meningkatkan kinerja karyawan. Selain fasilitas, tentu lingkungan kerja non fisik juga tidak boleh dilupakan. Seperti interaksi yang terjadi antar sesama karyawan dapat menentukan aura lingkungan kerja itu sendiri.

Motivasi merupakan variabel penting, yang dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawainya. Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi. Sangat diyakini, jika motivasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan, karena keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada orang yang bekerja dalam mengelola organisasi tersebut dan kompetensi yang dimilikinya, maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi memerlukan motivasi yang berkesimbangan dan terjaga Gomes (2005). Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Selanjutnya dikemukakan bahwa suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil tertentu tampak menarik.

H3 : Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan
(Studi Kasus Pt. Dimitra Adi Wijaya Berkedudukan Di Kota Bandar Lampung)