

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Pandi Afandi (2019) Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.

Menurut Mangkunegara (2019:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.2 Kriteria-Kriteria Kinerja

Kriteria Kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian Kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit Kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan Kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi.

Ada 3 jenis dasar kriteria Kinerja yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan.
Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang

mebutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.

3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

Kriteria yang digunakan untuk menilai Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Quantity of Work (kuantitas kerja): jumlah Kerja yang yang di lakukan dalam satu priode yang di tentukan.
2. Quality of Work (kualitas kerja): kualitas Kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
3. Job Knowledge (pengetahuan pekerjaan); luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. Creativeness (kreativitas): keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan personal-persoal yang timbul.
5. Cooperation (kerja sama): kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. Dependability (ketergantungan): kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. Initiative (inisiatif): semangat untuk melaksanakan tugas tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. Personal Qualities (kualitas personal): menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.

3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

2.1.4 Penilaian Kinerja

Pada prinsipnya penilaian Kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian Kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau Kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian Kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang Karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga Karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

Tujuan penilaian Kinerja terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi Kerja sebagai berikut:

1. Tujuan Evaluasi

Hasil-hasil penilaian prestasi Kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi:

- a. telaah Gaji. Keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan merit-pay, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.
- b. Kesempatan Promosi. Keputusan-keputusan penyusunan pegawai (staffing) yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian Karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi Kerja.

2. Tujungan Pengembangan

- a. Informasi yang di hasilkan oleh system penilaian prestasi Kerja dapat dapat di gunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.
- b. Menopang prestasi Kerja. Umpan balik prestasi Kerja (Performance Feedback) merupakan kebutuhan penembengan yang utama karena

hampir semua Karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang di lakukan.

- c. Meningkatkan Prestasi Kerja. Tujuan penilaian prestasi Kerja juga untuk memberikan pedoman kepada Karyawan bagi peningkatan prestasi Kerja di masa yang akan datang.
- d. Menentukan Tujuan-Tujuan Progresi Karier. Penilaian prestasi Kerja juga akan memberikan informasi kepada Karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karier jangka panjang.
- e. Menentukan Kebutuhan-Kebutuhan Pelatihan. Penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan.

2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Pandi Afandi (2018) ada beberapa indikator kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil Kerja
2. Kualitas hasil Kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

2.2 Lingkungan Kerja

Menurut Pandi Afandi (2018) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar Karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya.

Menurut Sofyandi, (dalam Dina Riskha Ariani, 2020) menyatakan Lingkungan Kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi Kinerja dari fungsi atau aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.

Menurut Basuki dan Susilowati (dalam Dina Riskha Ariani, 2020) Lingkungan Kerja ialah semua yang berada di lingkungan yang dapat pengaruh baik secara langsung ataupun tidak langsung dalam melaksanakan aktivitasnya.

Menurut Mangkuunegara (dalam Dina Riskha Ariani,2020) Lingkungan Kerja yang dimaksud antara lain rangkaian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.2.1 Faktor-faktor yang memengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan Lingkungan Kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

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

Secara umum Lingkungan Kerja terdiri dari Lingkungan Kerja fisik dan Lingkungan Kerja psikis.

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor Lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a. Rencana Ruang Kerja.

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan Kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu dan ruangan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya

d. Tingkat Visual Privacy dan Acoustical Privacy

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi di sini adalah sebagai " keleluasaan pribadi " terhadap hal hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan Kerja Karyawan adalah:

a. Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap Karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan Antara Pribadi dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerja sama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan Kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

2.2.2. Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

1. Pelayanan Kerja

Pelayanan Karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya,

serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni:

- a. Pelayanan makan dan minum.
- b. Pelayanan kesehatan.
- c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat Kerja, dan sebagainya.

2. Kondisi Kerja

Kondisi Kerja Karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3. Hubungan Karyawan Hubungan

Karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat Lingkungan Kerja manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Pandi Afandi (2018:71) ada beberapa indikator Lingkungan Kerja yaitu:

1. Pencahayaan
2. Warna
3. Udara
4. Suara

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Pandi Afandi (2018:23) Motivasi Kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Wahyu Soemidjo (dalam Zainul Hidayat & Muchamad Taufiq, 2012) menjelaskan motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara setiap kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada seseorang yang timbulnya disebabkan oleh faktor dari dalam diri orang itu sendiri (intrinsik) dan faktor dari luar diri seseorang (ekstrinsik).

Menurut Sunyoto (dalam Ragil Permansari, 2019) Motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. Baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja yaitu:

1. **Kebutuhan Hidup**

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. **Kebutuhan Masa Depan** Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

3. **Kebutuhan Harga Diri**

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

4. **Kebutuhan pengakuan prestasi kerja** kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan. kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.3.3 Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja Karyawan

Terdapat beberapa prinsip dalam Memotivasi Kerja Karyawan diantaranya yaitu:

1. **Prinsip partisipasi**

Dalam upaya Memotivasi Kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai atau Karyawan sehingga dapat Memotivasi para pegawai bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

2.3.4 Tujuan Motivasi Kerja

Adapun yang menjadi tujuan dari Motivasi Kerja yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan Kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktifitas Kerja Karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan Karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan Karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan Karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan Kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi Karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan Karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab Karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.3.5 Tipe-Tipe Motivasi

1. Motivasi Dalam Diri

Motivasi dalam diri merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat Motivasi dalam diri yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan.

Yang termasuk Motivasi dalam diri adalah:

1. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
2. Harga diri
3. Harapan pribadi
4. Kebutuhan
5. Keinginan
6. Kepuasan Kerja
7. Prestasi Kerja yang

2. Motivasi Luar Diri

Motivasi luar diri dinamakan demikian karena tujuan utama individu melakukan kegiatan adalah untuk mencapai tujuan yang terletak di luar aktivitas Kerja itu sendiri, atau tujuan itu tidak terlibat di dalam aktivitas kerja.

Yang termasuk Motivasi luar diri adalah:

1. Jenis dan sifat pekerjaan
2. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
3. Organisasi tempat orang bekerja
4. Situasi Lingkungan Kerja
5. Gaji.

2.3.6 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Pandi Afandi (2018:30) terdapat beberapa indikator Motivasi Kerja, antara lain sebagai berikut :

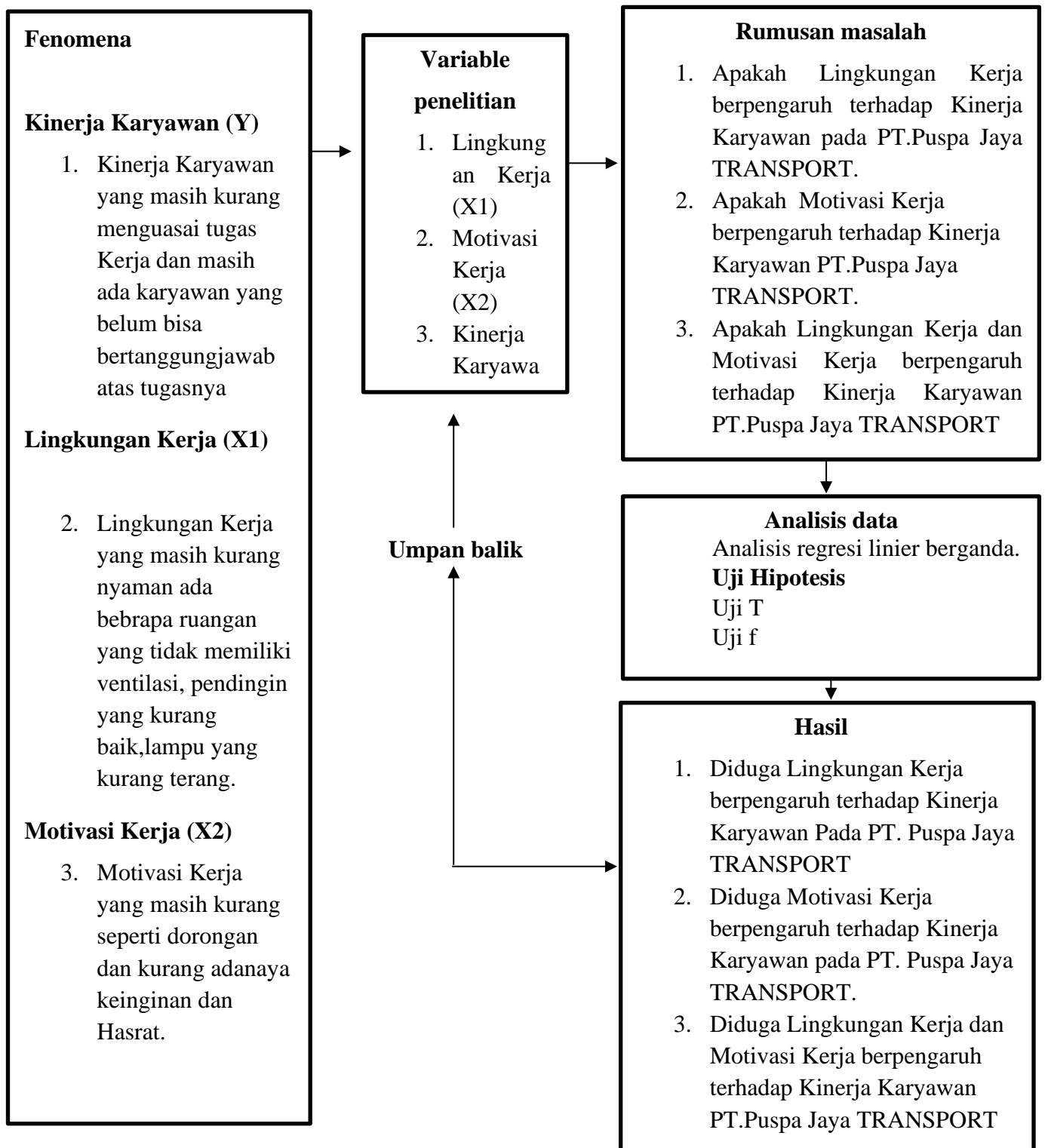
1. Prestasi kerja
2. Pengakuan dari atasan
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Tingkat usaha

2.4 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul penelitian	Hasil penelitian
1	Zainul Hidayat, MM Dan Muchamad Taufiq, MH (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang	Setelah pengolahan data yang dilakukan secara deskriptif dan perhitungan regresi linear berganda, kemudian akan dilakukan pengujian terhadap hipotesis. Pengujian hipotesis ini menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 atau 5%.
2	Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	Hasil pengujian penelitian variabel Motivasi Kerja, membuktikan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dikarenakan Motivasi Kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Jember sudah terbentuk, karena sebagian besar Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember sudah menjadi pegawai negeri sipil.
3	Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti, Ika Ruhana (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Axa Financial Indonesia Cabang Malang).	semakin besar dampak Lingkungan Kerja, maka akan semakin tinggi Motivasi Kerja. Koefisien korelasi parsial (r parsial) untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,734 menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan variabel Lingkungan Kerja dalam menjelaskan keragaman Motivasi Kerja adalah sebesar 73,4%
4	Yuan Badrianto, Muhamad Ekhsan(2019)	The Effect Of Work Environment and Motivation on Employee Performance Of PT. Hasta Multi Sejahtera Cikarang	Menyatakan bahwa pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5	Salman Farisi, Widya Mauliza Fani (2019)	Influence Of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance	Dari hasil yang di peroleh Pengaruh Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja sangat signifikan terhadap Kinerja Karyawan
---	--	---	--

2.5 Kerangka Pemikiran



2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan ((Widiasworo, 2014); Jayaweera (2015); (Samson, Waiganjo, & Koima, 2015); (Malik, Ahmad, Gomez, & Ali, 2011)). Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya. Penelitian Raziq & Maulabakhsh (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Puspa Jaya TRANSPORT Bandar Lampung

2.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dicapai pada pekerjaan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan tindakan agar mencapai kearah yang diinginkannya. Rivai (2011:838) berpendapat pada dasarnya motivasi mendorong karyawan agar mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang di inginkannya. Rivai (2011:838) berpendapat pada dasarnya motivasi dapat memacu Karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan hal demikian akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Puspa Jaya TRANSPORT Bandar Lampung.

2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Berg dan Baron dalam Gouzaly Saydam (2018) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana Kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri Selain itu, menurut Hashim Zameer et al. (2014) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Puspa Jaya TRANSPORT.