

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keadaan psikologis yang mendorong seseorang untuk memulai dan terus melanjutkan suatu pekerjaan. Motivasi kerja adalah keinginan yang kuat untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan dengan cara yang efektif dan efisien dari waktu ke waktu. Menurut Sugiarti dan Widiyanto (2018) motivasi kerja adalah proses di mana tujuan atau hasil yang diinginkan memicu tingkah laku dan upaya manusia. Menurut Erawati dan Listiani (2019) motivasi kerja adalah kondisi internal yang memicu keinginan atau hasrat untuk memenuhi tujuan tertentu melalui tindakan tertentu. Sedangkan menurut Puspita dan Widjanarko (2021) motivasi kerja adalah kebutuhan manusia untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, pengakuan, dan aktualisasi diri.

2.1.2 Dimensi Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan dalam diri individu yang mendorongnya untuk melakukan tindakan atau perilaku tertentu dalam mencapai tujuan dalam pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan suatu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja kerja karyawan. Menurut Ambarwati (2020) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, antara lain:

1) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu kondisi di mana karyawan merasa senang, puas, dan bangga dengan pekerjaannya. Karyawan yang merasa

puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.

2) Pengakuan dan Penghargaan

Pengakuan dan penghargaan yang diberikan oleh atasan atau perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini akan membuat karyawan merasa dihargai dan diakui atas kerja keras dan hasil yang telah dicapai.

3) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif juga dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang nyaman dan kondusif cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.

4) Kebutuhan Pribadi

Kebutuhan pribadi seperti kebutuhan akan pengakuan, keamanan, dan praktis juga dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Karyawan yang merasa kebutuhannya terpenuhi cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.

5) Kompensasi

Kompensasi yang baik dan adil juga dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Karyawan yang merasa kompensasinya adil dan sebanding dengan kerja keras dan hasil yang dicapai cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Menurut Pradana (2021) untuk mencapai motivasi kerja yang baik, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan. Hal ini akan berdampak positif pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan.

2.1.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018) indikator motivasi kerja adalah

- a. Balas jasa (apresiasi)
- b. Kondisi kerja
- c. Fasilitas kerja
- d. Prestasi kerja
- e. Pengakuan dari atasan
- f. Pekerjaan itu sendiri

2.1.4 Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Luhur (2005:105), lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

A. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Heizer dan Render dalam Lestary dan harmon (2015:467) yaitu lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik dimana para karyawan bekerja dapat mempengaruhi kinerja, keselamatan, dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan fisik di tempat kerja sangat penting bagi kinerja, kepuasan, hubungan sosial karyawan, dan kesehatan karyawan. Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti dalam Lestary dan Harmon (2013:19) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi

hubungan vertikal serta hubungan antar sesama karyawan atau hubungan horizontal (Sedarmayanti dalam Lestary dan Harmon, 2013:21).

Berdasarkan hasil penelitian dan beberapa ahli, faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu penerangan, temperatur/suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, dan kebisingan sedangkan faktor lingkungan kerja non fisik adalah suatu faktor yang kondisi hubungan kerja antara atasan dengan bawahan dan antara sesama karyawan yang dapat mempengaruhi suasana kerja dan kinerja karyawan (Robbins (2002:97); (Sedarmayanti (2013:26); (Samson, Waiganjo, & Koima, 2015:95); (Hamid & Hassan (2015:98); (Nitisemito (2008:171-173)). Berikut adalah penjelesannya:

1. Pencahayaan

Penerangan/cahaya merupakan suatu hal yang penting dan hal utama dalam melakukan kegiatan kerja. Lingkungan kerja tanpa pencahayaan yang baik dan sesuai akan menjadi penyebab utama dalam kualitas dan efisiensi kerja yang buruk. Adapun ciri-ciri penerangan yang baik menurut Robbins (2002:97) adalah sebagai berikut:

- a. Sinar cahaya yang cukup
- b. Sinarnya yang tidak berkilau dan menyilaukan
- c. Tidak terdapat kontras yang tajam
- d. Cahaya yang terang
- e. Distribusi cahaya yang merata
- f. Warna yang sesuai

2. Suhu udara

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Suhu memainkan peran penting dalam

lingkungan tempat kerja, terutama bagaimana tubuh manusia mencoba untuk mempertahankan suhu yang ideal. Temperatur atau suhu udara harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi suhu tubuh dari karyawan yang sedang bekerja (Badayai, 2012:97).

Menurut Sukoco (2007:219), temperature ideal yang digunakan pada ruang kantor adalah 23-24°C dari temperature di luar ruangan. Suhu udara yang nyaman bagi sebagian besar pekerja adalah sebesar 25,6°C dengan nilai kelembaban sebesar 45% (The Liang Gie dalam Priansa & Garnida, 2015:97).

3. Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya jumlah air yang terkandung dalam udara dan dinyatakan dalam bentuk persentase. Kelembaban memiliki hubungan dan dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan No. 1077/Menkes/PER/V/2011, tingkatan kelembaban yang dibutuhkan dalam suatu ruangan adalah sebesar 40% - 60% Rh.

4. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi karena sebagian besar waktu dihabiskan oleh karyawan di dalam area kerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan. Di dalam ruangan kerja diperlukan suatu pertukaran udara yang cukup, apabila didalam ruangan kerja tersebut tidak seimbang antara luas

ruangan kerja dengan karyawan yaitu ruangan kerja yang sempit tetapi jumlah karyawan yang cukup banyak (Sedarmayanti, 2013:26).

5. Tingkat Kebisingan

Kebisingan menurut keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 adalah terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu atau membahayakan kesehatan. Tata cara untuk menghilangkan kebisingan tersebut menurut Keputusan di atas yaitu dengan cara meredam, menyekat, memindahkan, pemeliharaan, penanaman pohon, membuat bukit buatan, dan lain-lain. Berdasarkan peraturan tersebut tingkatan kebisingan dalam Nilai Ambang Batas bagi pekerja dengan durasi kerja harian selama 8 jam adalah sebesar 85 db.

6. Hubungan Karyawan dengan Atasan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya sikap yang bersahabat, saling menghormati dan menghargai perlu dalam mencapai tujuan perusahaan. sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan karyawan lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan (Nitisemito, 2008:171-173).

7. Hubungan Kerja dengan Sesama Karyawan

Hubungan kerja antar karyawan sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara kelompok. Apabila terjadi konflik maka akan memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja karyawan. Hubungan kerja yang baik antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya maka akan meningkatkan semangat kerja

bagi karyawan, dimana mereka saling bekerjasama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Nitisemito, 2008:171-173).

B. Manfaat Lingkungan Kerja

“Mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairan kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dikemukakan Siagian (2014:277)”. Artinya bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja karyawan yang kurang nyaman akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat bekerja sehingga menurunnya performa karyawan. Perusahaan-perusahaan yang besar sangat mempertimbangkan secara detail berkaitan lingkungan kerja, mulai dari tata letak ruangan, tata letak perusahaan, kondisifitas sesama rekan kerja, fasilitas-fasilitas kantor, transportasi umum, dan lain-lain. Hal ini disediakan perusahaan agar supaya bagaimana karyawan perusahaan tersebut merasa nyaman dan belah bekerja diperusahaan tersebut karena perusahaan sangat sadar posisi karyawan yang menjadi aset yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan kedepan.

C. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014:59), Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Bangunan Tempat Kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Peralatan Kerja Yang Memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam perusahaan.

c. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. selain itu ada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersediannya tempat ibadah.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Hubungan Rekan Kerja Setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan Atasan Dengan Karyawan

Hubungan atasan dengan bawhan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antar atasan dengan

bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c. Kerjasama Antar Karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Menurut Siregar (2020) lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Lingkungan kerja yang buruk, di sisi lain, dapat menurunkan motivasi karyawan dan mempengaruhi kinerja mereka secara negatif. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan.

Lingkungan kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Menurut Wardani (2021) beberapa teori yang membahas tentang lingkungan kerja antara lain:

1) Teori Motivasi-Higienis (Herzberg)

Menurut teori ini, lingkungan kerja terdiri dari faktor-faktor motivasi (motivator) dan faktor-faktor higienis (hygiene). Faktor motivasi seperti pengakuan, keberhasilan, tanggung jawab, dan kesempatan untuk berkembang dapat meningkatkan motivasi karyawan dan kinerjanya. Sedangkan faktor higienis seperti kondisi fisik lingkungan kerja, gaji, kebijakan perusahaan, dan hubungan antar karyawan dapat mencegah ketidakpuasan karyawan, tetapi tidak dapat meningkatkan motivasi dan kinerja.

2) Teori X dan Y (McGregor)

Menurut teori ini, lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat dari sudut pandang manajemen terhadap karyawan. Teori X mengasumsikan bahwa karyawan cenderung malas dan tidak ingin bekerja, sehingga memerlukan pengawasan dan hukuman yang ketat. Sedangkan teori Y mengasumsikan bahwa karyawan cenderung ingin bekerja dan mencapai tujuan, sehingga memerlukan lingkungan kerja yang menyenangkan dan berorientasi pada hasil.

3) Teori Keterlibatan Kerja (Kahn)

Teori ini menekankan pentingnya keterlibatan karyawan dalam pekerjaan dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang menyediakan kesempatan untuk keterlibatan karyawan dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Keterlibatan karyawan dapat dilakukan melalui partisipasi dalam pengambilan keputusan, komunikasi yang efektif, dan memberikan umpan balik yang baik.

4) Teori Peran (Katz dan Kahn)

Menurut teori ini, lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat dari peran yang dimainkan oleh karyawan di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang memberikan peran yang jelas dan mendukung dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.

5) Teori Komunikasi (Weick)

Teori ini menekankan pentingnya komunikasi dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang memfasilitasi komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Komunikasi yang efektif dapat dilakukan melalui pengembangan struktur organisasi yang baik, penggunaan teknologi informasi yang tepat, dan pengaturan waktu dan tempat yang efisien.

2.1.5 Kinerja Karyawan

“Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu, hal ini dikemukakan Wirawan (2009:5)”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:9) “Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah segala sesuatu capaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju.

A. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009:7), “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Faktor Internal Pegawai

Yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik, dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

2. Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi

organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.

3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya, dan agama masyarakat serta kompetitor.

B. Penilaian Kinerja Karyawan

“Penilaian kinerja karyawan adalah sebagai proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan, hal ini dikemukakan Mathis dan Jackson (2012:382)”. Pentingnya melakukan penilaian kinerja kepada karyawan agar pimpinan mengetahui seberapa besarnya kemampuan karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya sehingga pimpinan perusahaan dapat memberikan pertimbangan-pertimbangan dalam penempatan karyawan didalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Penilaian kinerja ini juga dapat dijadikan pertimbangan oleh pimpinan dalam pemberian kenaikan upah sehingga memberikan keadilan bagi karyawan. Dengan mengetahui kemampuan kinerja karyawan yang berada dibawah standar yang ditetapkan, maka pimpinan perusahaan dapat memotivasi karyawan agar mau lebih giat lagi untuk belajar agar untuk memperbaiki diri.

Penilaian kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan memiliki beberapa pihak-pihak yang terlibat, yaitu:

1. Atasan Langsung

Atasan langsung paling cepat terlibat dalam melakukan penilaian kinerja bawahannya dan jika karyawan memiliki kinerja yang kurang

baik maka atasan langsung sangat bertanggung jawab akan hasil kerja yang tidak memuaskan yang diberikan bawahan sehingga atasan langsung harus membuka hatinya dalam memperhatikan kinerja bawahannya. Sukses atau tidaknya pekerjaan itu, seorang pimpinanlah yang harus bertanggung jawab akan pekerjaan bawahan.

2. Rekan Kerja

Perlunya saling koordinasi antara rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan akan dapat mempermudah pekerjaan. Selain itu, saling melakukan penilaian kerja antara rekan kerja yang satu dengan yang lain dapat mengharmonisasikan terselesaikan pekerjaan secara bersama-sama.

3. Pengevaluasian Diri Sendiri

Karyawan yang mengevaluasi diri dengan melakukan penilaian kepada diri sendiri akan mengetahui seberapa besar kemampuan karyawan tersebut sehingga jika terjadi kekurangan didalam diri sendiri dapat sebagai motivasi agar mau memperbaiki diri.

4. Bawahan Langsung

Penilaian bawahan kepada atasan atau manajer dapat menjadi informasi tambahan dalam mengenal atasan sehingga bawahan dapat menempatkan posisi yang tepat jika berurusan dengan atasan.

C. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Setiawan (2014:147), “Untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya”.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan terhadap permasalahan yang akan diteliti. Berikut penulis mengangkat beberapa penelitian terdahulu berupa jurnal sebagai referensi terkait dengan penelitian yang penulis lakukan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Sumber Data	Variabel Peneliti	Teknik Pengumpulan Data	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Raden Yohanes Luhur (2014)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk	Data Primer dan Data Sekunder	X1 = Kepemimpinan X2 = Motivasi Kerja X3 = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Karyawan	Kuesioner	Regresi Linier Berganda	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan PT Bank Panin Tbk. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan di Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk tidak dipengaruhi oleh pemimpinnya. 2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Panin Tbk.

							<p>Sentimen negatif auditee (pihak yang diperiksa) mengindikasikan bahwa sebaik apa motivasi karyawannya, kinerjanya tetap dipengaruhi oleh auditee-nya.</p> <p>3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Panin Tbk. Peran terbesar dalam membangun lingkungan kerja adalah dimensi kondisi psikologis dari lingkungan kerja dengan nilai indikator terbesar adalah keletihan dalam bekerja. Jadwal penugasan audit yang padat membuat karyawan sering melakukan lembur dan merasa letih dalam bekerja.</p>
--	--	--	--	--	--	--	---

							4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Panin Tbk secara simultan.
2.	Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel, Irvan Trang (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi	Data Primer dan Data Sekunder	X1 = Lingkungan Kerja X2 = Kepuasan Kerja X3 = Kompensasi Y = Kinerja Karyawan	Studi Lapangan, Wawancara, Studi Kepustakaan, dan Kuesioner	Metode Asosiatif	1. Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi 2. Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi 3. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi 4. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja

							Karyawan pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi.
3.	Edi Sugiono, Andini Nurwulandari, Yuniarti Dining (2022)	Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Kantor Cabang Jakarta Kuningan	Data Sekunder dan Data Primer	X1 = Gaya Kepemimpinan X2 = Budaya Organisasi X3 = Motivasi Y = Kinerja Karyawan	Kuesioner dan Structural Equation Modeling (SEM)	Analisis Deskriptif	Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank BTN Kantor Cabang Jakarta Kuningan. Apabila gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi semakin meningkat maka akan berpengaruh juga terhadap kepuasan kerja pegawai dan motivasi yang diberikan semakin meningkat akan menimbulkan kepuasan kerja pegawai dan berdampak pada meningkatnya kinerja di Bank BTN Kantor Cabang Jakarta Kuningan.
4.	Nurjannah,	Pengaruh	Data	X1 = Kepemimpinan	Kuesioner	Uji	Berdasarkan hasil

	Arya Surendra (2018)	Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Slamet Riyadi Surakarta	Primer	X2 = Motivasi X3 = Budaya Organisasi X4 = Kesejahteraan Y = Kinerja Karyawan		Statistik, Uji Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji f, Dan Uji Koefisien Determinasi	penelitian dan analisis dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, dan kesejahteraan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Slamet Riyadi Surakarta baik secara parsial maupun simultan.
5.	Mohammad Iman Tindow, Peggy A. Meker, Greis M. Sendow (2014)	Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Cilacap	Data Primer dan Data Sekunder	X1 = Disiplin Kerja X2 = Motivasi X3 = Kompensasi Y = Kinerja Karyawan	Kuesioner	Metode Assosiatif	1. Disiplin kerja, Motivasi, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulut Cabang Calaca 2. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulut Cabang Calaca dan variabel tersebut merupakan variabel yang paling

							<p>kuat atau dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sulut Cabang Calaca</p> <p>3. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulut Cabang Calaca</p> <p>4. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulut Cabang Calaca.</p>
6.	Anggun Farisa Firdaus Agari (2021)	Pengaruh gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Data Primer	$X1 = \text{Kepemimpinan}$ $X2 = \text{Motivasi}$ $X3 = \text{Disiplin Kerja}$ $Y = \text{Kinerja Karyawan}$	Kuesioner	Regresi Linier Berganda	<p>Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dengan arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan pada suatu perusahaan akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan dengan arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini</p>

							berarti tingginya motivasi kerja seseorang maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Disiplin kerja berpengaruh signifikan dengan arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kedisiplinan seseorang dalam bekerja akan dapat mempengaruhi tingkat kinerja seseorang.
7.	Rahmi Yuliana (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bca Syariah Semarang)	Data Primer	X1 = Kepemimpinan X2 = Motivasi X3 = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Karyawan	Kuesioner dan Wawancara	Regresi Linier Berganda	1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa

							<p>karyawan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi artinya hubungan kelompok kerja karyawan dengan kelompok lain baik.</p> <p>3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan ditempatkan pada bagian yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya, pendidikan, dan pelatihan kepada karyawan berguna meningkatkan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi.</p>
8.	Bhernanda Tri Mulia Aziza Putri Artino, Dede Nurohman (2022)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BSi KCP Tulungagung	Data Primer	X1 = Kepemimpinan X2 = Motivasi X3 = Lingkungan kerja Y = Kinerja Karyawan	Kuesioner	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga uji kembali variabel

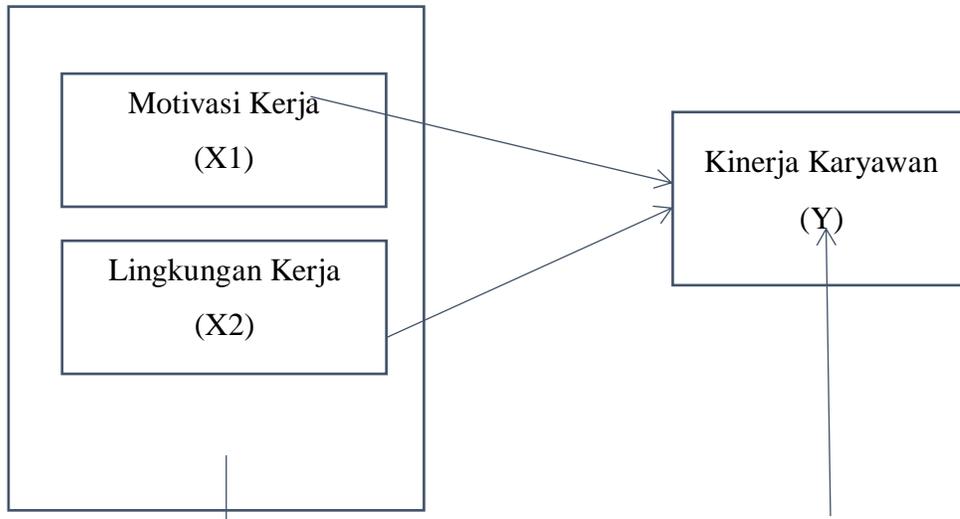
							kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan memberikan pengaruh positif yang signifikan sesuai dengan acuan penelitian sebelumnya.
9.	Titik Purwani, B udi Istiyanto (2022)	Motivasi Kerja, Tingkat Pendidikan, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Bank Boyolali	Data Primer dan data Sekunder	X1 = Motivasi Kerja X2 = Tingkat Pendidikan X3 = Kepemimpinan X4 = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Karyawan	Kuesioner dan Dokumenter	Deskriptif Statistic, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikoline aritas, Uji Heterosked astisitas	Motivasi kerja, tingkat pendidikan, kepemimpinan, lingkungan kerja sert kinerja karyawan PT BPR Bank Boyolli sebagai berikut tingkat pendidikan (X2) kepemimpinan (X3) serta lingkungan kerja (X4) berdampak atas kinerja karyawan di PT BPR Bank Boyolali sedangkan variabel motivasi kerja (X1) tidak berimpak akan kinerja karyawan {T BPR Bank Boyolali.
10.	Siti Nurjanah, Eny Ariyanto (2014)	Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan	Data Primer	X1 = Motivasi X2 = Pelatihan X3 = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Karyawan	Angket dan Kuesioner	Regresi Linier Berganda	1. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

		<p>Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT BRI, Tbk Kantor Wilayah Jakarta I</p>					<p>kinerja karyawan 2. Pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Secara simultan variabel motivasi kerja, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja mampu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing sebesar 70,6 %. Sisanya merupakan pengaruh yang datang dari faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.</p>
--	--	--	--	--	--	--	---

Sumber: Diolah Dari Berbagai Sumber (2023)

2.3 Alur Pikir/Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2018:95) menyatakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual mengenai bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka ini menjelaskan garis besar atau alur logika berjalannya sebuah penelitian yang dilakukan seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.1 Alur Pikir/Kerangka Pikir

Sumber: Data Diolah Penulis (2023)

Kerangka pikir ini membahas mengenai Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) yang berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) yang berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:99) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian. Disebut sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis ini berhubungan antara pengaruh variabel

independent dengan variabel dependen dimana harus dibuktikan melalui penelitian.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis penelitian mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H1): Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) KCP Iskandar Palembang.

Hipotesis 2 (H2): Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) KCP Iskandar Palembang.

Hipotesis 3 (H3): Motivasi Kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) KCP Iskandar Palembang.