

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia di masa datang merupakan salah satu titik sentral dari fungsi perencanaan sumber daya manusia. Maka dari itu, kualitas sumber daya manusia menentukan kinerja perusahaan yang didukung oleh tenaga kerjanya. Menurut Fitri, dkk (2021) tanpa adanya kualitas yang baik, maka perusahaan tidak akan dapat mencapai keberhasilan yang diinginkan. Jika semua perusahaan memiliki keunggulan yang sama maka perusahaan akan semakin mengalami kemunduran dan tidak dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Dengan demikian, perusahaan harus tetap mengawasi kinerja para karyawannya agar bisa mencapai visi dan misi perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peranan karyawan, karena karyawan bukan semata-mata menjadi objek dalam mencapai tujuan perusahaan tetapi juga sebagai subjek atau pelaku (Sausan, dkk, 2019).

Sofyandi, dkk (2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling* dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan

efisien. Hal ini berarti untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja para karyawan.

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 ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Menurut Adha, dkk (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu kepada pekerjaan. Adha, dkk (2019) kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Azhad, dkk (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu. Berdasarkan pengertian diatas dapat dijelaskan kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan kualitas dan kuantitas seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan pada waktu yang telah ditetapkan dan berimbas kepada sebuah perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Menurut Nabawi (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat

perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi karyawan lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan padanya (Permana, dkk, 2021). Dari uraian ketiga pendapat lingkungan kerja maka dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Husnah, 2018).

Dari hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Dewi, dkk (2020) dengan judul penelitiannya Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Kerja Tabungan dan Kredit Pada BPR Bank Buleleng. Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BPR Bank Buleleng. Penelitian yang sejalan juga di lakukan oleh Alfiana dan Ulfa (2023), penelitian Fahlefi, dkk (2022), penelitian Sari (2023) menemukan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebab ketika seseorang pegawai merasa nyaman dan memiliki hubungan yang harmonis dengan sesama pegawai atau atasan didalam lingkungan kerja akan dapat mendukung tingkat kinerja pegawai. Kesesuaian lingkungan kerja berdampak dalam waktu lama, lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulit memperoleh sistem kerja efektif dan efisien. Namun hal ini berbeda dengan hasil penelitian oleh Iqbal (2022), dengan hasil penelitian

menunjukkan terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Menurunnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Menurut Robbins (2016) motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja. Karyawan yang kurang termotivasi dapat bersikap tidak acuh terhadap pekerjaan, pengaturan yang buruk, sering absen dan masalah lainnya. Hal ini membuktikan pentingnya masalah motivasi di dalam organisasi. Robbins (2016) motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya yang menuju pencapaian tujuan.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan usahanya akan menimbulkan rasa kepuasan dalam diri karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan sangat berpengaruh dalam kelangsungan hidup perusahaan. Kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari bagaimana sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Gitosudarno (2017) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Apabila ia menginginkan sesuatu, maka ia akan termotivasi dalam bekerja.

Temuan peneliti pada penelitian sebelumnya dilakukan oleh Arifin, dkk (2022) dengan judul penelitiannya Pengaruh Etos Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto. Hasil

pengujian menunjukkan bahwa etos kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja sebagai variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Damayanti, dkk (2022), penelitian Ananda dan Suci (2023), penelitian Kurniawan dan Rizki (2022) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka kinerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan dalam bekerja.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Amaliah, dkk (2023) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik yang artinya jika motivasi yang kurang baik dirasakan oleh karyawan maka akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan tersebut.

Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi kepuasan kerja (Susanto, 2019). Kepuasan kerja menurut Sulistia (2019) adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Sulistia (2019) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Menurut Sulistia (2019) kepuasan kerja mewakili perasaan negatif dan positif dari persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapinya, yaitu suatu perasaan untuk berprestasi dan meraih kesuksesan didalam pekerjaan. Berdasarkan hasil pendapat dari beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang

menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka.

Temuan peneliti pada penelitian sebelumnya dilakukan oleh Kotanon, dkk (2023) dengan judul penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Lingkungan Hidup (Dlh) Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan. Hasil penelitiannya menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Rediyansyah dan Aditiarno (2023) dan penelitian Pazrina (2024) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa dengan kepuasan kerja yang baik akan menyebabkan kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Saifullah (2023) dan Ningmabin dan Adi (2022) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya meningkatnya kepuasan kerja tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di CV. Global Jaya Sejahtera Denpasar yang merupakan salah satu usaha perdagangan alat-alat tulis kantor yang mensuplay segala kebutuhan alat-alat tulis kantor dan sekolah, baik kantor pemerintahan maupun swasta yang ada di Bali. CV. Global Jaya Sejahtera Denpasar mempunyai 9 cabang perusahaan yang ada di Bali dengan 70 karyawan untuk mendukung operasionalnya. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan Sri

Lestari selaku pimpinan CV. Global Jaya Sejahtera Denpasar, fenomena terkait kinerja karyawan diperoleh informasi kinerja karyawan belum optimal dimana karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Pada Tabel 1.1 menunjukkan kinerja karyawan sangat berkaitan dengan hasil penjualan yang dicapai selama periode tahun 2019 sampai dengan 2023 sebagai berikut :

Tabel 1. 1

Jumlah Target Penjualan dan Realisasi Penjualan CV. Global Jaya Sejahtera Denpasar Selama Periode Tahun 2019 – 2023

No.	Tahun	Target Penjualan (Rp)	Realisasi (Rp)	% (Persentase)
1	2019	4.200.000.000	3.120.000.000	74,28
2	2020	4.200.000.000	3.410.000.000	81,19
3	2021	4.200.000.000	2.980.000.000	70,95
4	2022	3.500.000.000	2.688.000.000	76,80
5	2023	3.500.000.000	2.900.000.000	82,85
Jumlah				387,07
Rata-rata				77,21

Sumber : CV. Global Jaya Sejahtera Denpasar Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan persentase capaian penjualan selama periode tahun 2019 sampai dengan tahun 2023 CV. Global Jaya Sejahtera Denpasar dapat diketahui bahwa penjualan selama 5 tahun belum pernah mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dan rata-rata persentase penjualan hanya sebesar 77,21%. Sales gagal mencapai penjualan ini dapat menjadi masalah serius yang harus segera diperbaiki.

Gagal satu atau dua kali itu memang tidak masalah. Tetapi, apabila dalam satu bulan terakhir kehilangan penjualan dari semua prospek, itu bukan lagi hal yang normal. Mewaspada hal ini adalah tanggung jawab dari *salesperson*. Dari hasil wawancara peneliti dengan manajer penjualan, kegagalan pencapaian target

penjualan ini karena karyawan tidak mendengar pelanggan atau prospek dengan baik, mendengarkan keluhannya dan minim *follow up* sehingga kesempatan menjual menjadi hilang dan kurangnya hubungan dengan pelanggan.

Temuan peneliti fenomena yang terkait dengan lingkungan kerja yaitu hubungan karyawan dengan karyawan lain tidak harmonis, hal ini dapat dilihat dari adanya keluhan dari konsumen atas keterlambatan pengiriman barang kebutuhan alat-alat tulis kantor, hal ini dikarenakan salah satu karyawan bagian pengiriman ada yang jatuh sakit dan tidak masuk kantor mereka kurang memiliki inisiatif untuk menangani hal tersebut dan lepas tanggung jawab. Karena untuk mencapai tujuan perusahaan akan lebih cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di embankannya.

Selanjutnya permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja yaitu adanya keluhan dari karyawan bahwa kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization-need*) masih dirasakan kurang, hal seperti ini dapat dilihat bahwa karyawan yang ingin berkembang dan memacu terhadap kreativitas dirinya senang akan tugas-tugas yang menantang dengan menggunakan semua kemampuan dan keahlian yang mereka miliki sering tidak mendapatkan respon dari perusahaan sehingga berakibat karyawan acuh tak acuh dalam bekerja. Apabila hal ini terus berlanjut maka akan berakibat menurunnya kinerja karyawan.

Karyawan juga menyatakan adanya masalah kepuasan kerja seperti kurang adanya kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, masa kerja yang sudah cukup lama. Hal ini menyebabkan karyawan merasa kurang mempunyai kesempatan untuk berkembang.

Karyawan juga menyatakan kurang puas dengan pimpinan perusahaan dimana pimpinan sering kali terlalu sibuk dengan pekerjaan sehingga kurang memperhatikan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja serta hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Global Jaya Sejahtera Denpasar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Global Jaya Sejahtera Denpasar?
- 2) Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Global Jaya Sejahtera Denpasar?
- 3) Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Global Jaya Sejahtera Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Global Jaya Sejahtera Denpasar

- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Global Jaya Sejahtera Denpasar
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Global Jaya Sejahtera Denpasar

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian dan masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, serta dapat memperkaya bahan kepustakaan dan mampu menjadi referensi bagi lembaga untuk dimasa yang akan datang dan penelitian ini juga diharapkan dapat menambah bekal wawasan baik teoritis maupun penerapan teori yang diperoleh selama berada di bangku kuliah dengan realita yang ada bagi peneliti.

2) Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan untuk memperluas pandangan atau wawasan pada perusahaan mengenai pentingnya Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dari pihak perusahaan dalam merumuskan kebijakan dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak (1968) telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi (Suwarmadani, 2018:125). Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Suwarmadani, 2018:125). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Suwarmadani, 2018:125). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku (Suwarmadani, 2018:125). Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior* (Perilaku manusia). Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak skill.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja

Menurut Kaswan (2017) mengemukakan bahwa kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Maka untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seseorang karyawan, sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Kemudian menurut Hamali (2016) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi. Serta menurut Mangkunegara (2017) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan pengertian kinerja menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau output yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dalam organisasi.

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan

lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place*).

b) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situasion*), motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

3) Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016) Ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

- a) Kualitas: kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b) Kuantitas: kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) Ketepatan Waktu: merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
- d) Efektivitas: merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- e) Kemandirian: merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:3) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun 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 (Gunawan, 2020). Lingkungan kerja itu sendiri menurut Nitisemito (2016:195) 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) Jenis Lingkungan Kerja

a) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017:3) lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Lingkungan kerja fisik yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang timbul dalam diri seseorang mampu meningkatkan kinerja dalam diri seseorang tersebut (Sunarsi, dkk, 2020)

Menurut Permana, dkk (2021) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Permana, dkk (2021) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik dari suatu perusahaan atau organisasi haruslah nyaman dan menyenangkan. Lingkungan kerja dapat dibagi dalam dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- b. Lingkungan kerja perantara atau lingkungan kerja umum.
Lingkungan kerja perantara dapat juga disebut lingkungan

kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Permana, dkk (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, dan atasan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan yang sama. Jadi perusahaan harus menciptakan keadaan atau kondisi kerja yang bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik serta pengendalian diri (Permana, dkk, 2021).

Unsur-unsur dalam lingkungan kerja non fisik meliputi banyak hal, salah satunya adalah struktur tugas dan pengawasan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pengawasan adalah kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui hasil kerja dari pihak yang diawasi. Adanya tingkat pengawasan kerja yang baik akan sangat menunjang produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan lebih terpacu dalam melakukan tugas-tugasnya sebagai akibat dari pengawasan kerja (Permana, dkk, 2021).

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2017) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan/pegawai diantaranya adalah:

a) Penerangan/Cahaya Di Tempat Kerja

Cahaya penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu: cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, cahaya setengah tidak langsung.

b) Temperatur Di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas, 35% untuk kondisi dingin dari keadaan tubuh. Menurut hasil dari penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang

berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karna kemampuan beradaptasi pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

c) Kelembaban Di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa dinyatakan dalam persentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur kelembaban kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

d) Sikulasi Udara Di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang di butuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses motabolisme, udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

e) Kebisingan Di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat. Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensi. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensinya alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

f) Bau Tidak Sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi

kepekaan penciuman. Pemakaian air conditioner (AC) yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau–bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

g) Dekorasi Di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

h) Musik Di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di perdengarkan di tempat kerja.

i) Keamanan Di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

4) Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator–indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) 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 temperatur di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang tidak terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c) Suara Bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktivitas pekerja.

d) Penggunaan Warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

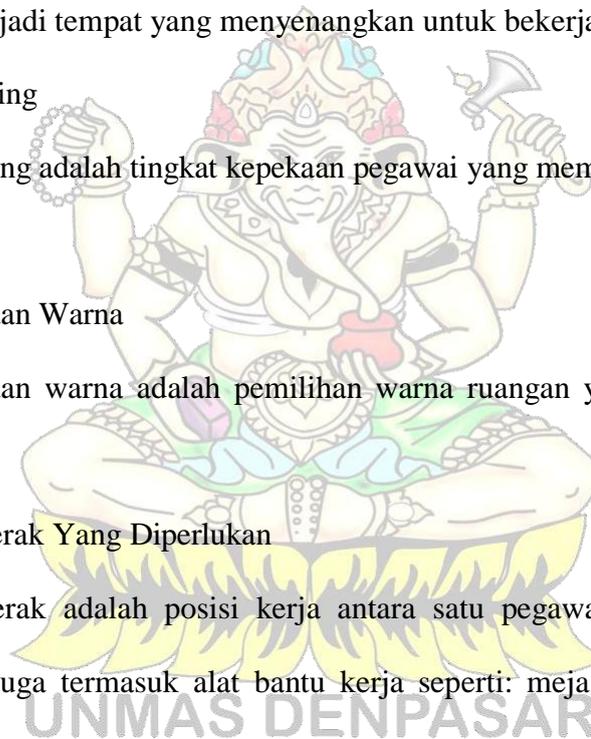
e) Ruang Gerak Yang Diperlukan

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.

2.1.4 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan dalam diri manusia, yaitu untuk mengambil tindakan, berpikir bahwa tindakan itu dapat memberikan apa yang dibutuhkan atau diharapkan oleh karena itu, jika interaksi seseorang dengan orang lain atau lingkungan dapat mendorongnya untuk melakukannya, maka akan ada motivasi (Erica, dkk, 2020). Menurut Widyandari, dkk (2022) motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

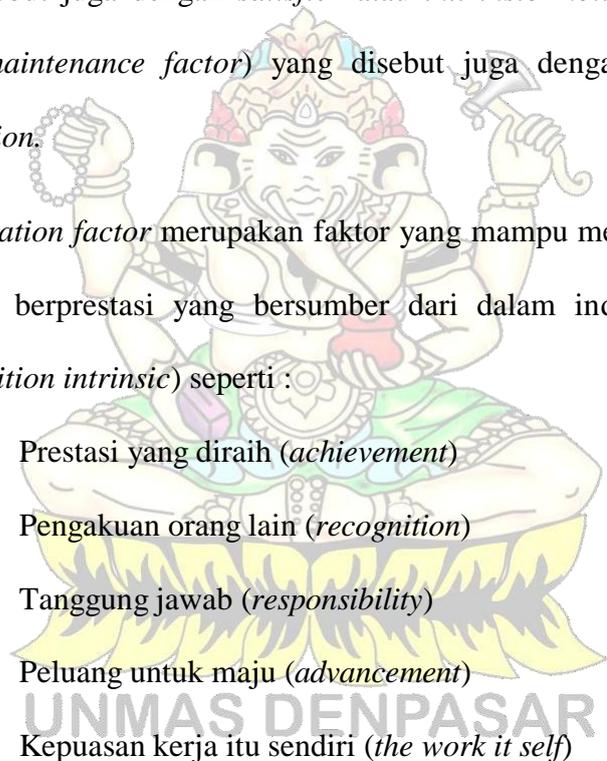
Sedangkan menurut Winardi (2016) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan yang pada intinya dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif dan negatif. Menurut Hasibuan (2017) motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang

untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Terdapat faktor–faktor yang mempengaruhi motivasi dimana menurut Sedarmayanti (2017) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu seperti faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) yang disebut juga dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*.

- 
- a) *Motivation factor* merupakan faktor yang mampu mendorong individu untuk berprestasi yang bersumber dari dalam individu itu sendiri (*condition intrinsic*) seperti :
- Prestasi yang diraih (*achievement*)
 - Pengakuan orang lain (*recognition*)
 - Tanggung jawab (*responsibility*)
 - Peluang untuk maju (*advancement*)
 - Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)
- b) *Maintenance factor* atau disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan sumber daya manusia dengan memberikan kebutuhan seperti :
- Kompensasi
 - Keamanan dan keselamatan kerja

- c. Kondisi kerja
- d. Prosedur perusahaan
- e. Mutu dan supervisi teknis dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan dengan bawahan

3) Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2017) tujuan pemberian motivasi yaitu:

- a) Mendorong gairah dan semangat karyawan
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c) Meningkatkan produktivitas karyawan
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- i) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- j) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- k) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

4) Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi dalam penelitian ini mengacu pada Veithzal dan Basri (2016:837) adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b) Kebutuhan Rasa Aman (*safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis sudah relatif terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c) Kebutuhan Sosial (*Social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d) Kebutuhan Penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

e) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self actualization-need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan

potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang mendominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2.1.5 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Sulistia (2019:74) kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Sulistia (2019:74) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Menurut Sulistia (2019:74) kepuasan kerja mewakili perasaan negatif dan positif dari persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapinya, yaitu suatu perasaan untuk berprestasi dan meraih kesuksesan didalam pekerjaan.

Menurut Sulistia (2019:74) kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya, karena menyangkut sikap pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Menurut Sulistia (2019:74) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang merupakan hasil dari karakteristiknya. Kepuasan kerja merupakan perasaan puas atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaannya, karena jika karyawan merasa puas, senang dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya,

karyawan akan cenderung berperilaku baik. Sehingga dapat meningkatkan produktivitas, kinerja, dan prestasi (Sulistia, 2019:74) para pegawai memandang pekerjaan mereka.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a) Pekerjaan Itu Sendiri: Sejauh mana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab.
- b) Gaji: Merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat dimana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi.
- c) Promosi: Kesempatan untuk kenaikan jabatan dalam jenjang karir.
- d) Supervisi: Merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan.
- e) Kelompok Kerja / Rekan Kerja: Merupakan suatu tingkatan dimana rekan kerja memberikan dukungan.

3) Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Sulistia (2019) terbagi atas beberapa bagian yaitu:

- a) Kepuasan Terhadap Pekerjaan: Kepuasan ini tercapai bilamana pekerjaan seorang karyawan sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan itu sendiri.

- b) Kepuasan Terhadap Imbalan: Dimana karyawan merasa gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan karyawan lain yang bekerja di organisasi itu.
- c) Kepuasan Terhadap Supervisi Atasan: Karyawan merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi.
- d) Kepuasan Terhadap Rekan Kerja: Karyawan merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.
- e) Kesempatan Promosi: Kesempatan untuk menempatkan posisi jabatan pada struktur organisasi.

2.2 Penelitian Sebelumnya

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian Dewi, dkk (2020) meneliti tentang Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Kerja Tabungan dan Kredit Pada BPR Bank Buleleng 45. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada BPR Bank Buleleng 45 dan objeknya adalah karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Populasi penelitian ini berjumlah 37 karyawan yang semuanya dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner, wawancara, dan pencatatan dokumen serta dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada variabel independennya yaitu berupa lingkungan kerja dan pada variabel dependennya yaitu tentang kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Alfiana dan Ulfa (2023) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Penyelenggara Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap. Penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner kepada 74 karyawan dengan pemilihan sampel menggunakan pendekatan *simple random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji homogenitas, uji regresi linier sederhana, uji t, dan koefisien determinasi menggunakan bantuan IBM SPSS Statistik 26. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja menunjukkan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan antara penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu pada penggunaan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subjek, waktu, teknik analisis data dan lokasi penelitian.

- 3) Fahlefi, dkk (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan D.I Yogyakarta. Sampel yang digunakan pada penelitian ini ialah dengan menggunakan

metode total sampling atau seluruh pegawai pada Sekretariat Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan D.I Yogyakarta dengan jumlah populasi 35 pegawai. Teknik pengumpulan data ialah dengan penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian kesimpulannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan D. I. Yogyakarta.

Adapun persamaan antara penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu pada penggunaan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, kinerja pegawai sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subjek, waktu, teknik analisis data dan lokasi penelitian.

- 4) Sari (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Security Operations Group Indonesia. Data survei dikumpulkan secara kuantitatif untuk penelitian ini. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus sebanyak 100 karyawan. Analisis regresi berganda dilakukan untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Security Operation Group Indonesia.

Adapun persamaan antara penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu pada penggunaan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, kinerja pegawai sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis data menggunakan analisis

regresi linier berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subjek, waktu dan lokasi penelitian.

- 5) Iqbal (2022) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sriwijaya Sumatra. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan analisis regresi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sriwijaya Sumatera Selatan yang berjumlah 10 karyawan. Pengambilan sampel dengan teknik *totaling sampling*. Instrumen yang digunakan adalah angket dengan skala likert yang memiliki 5 alternatif jawaban. Uji validitas instrumen menggunakan analisis butir dan dihitung dengan menggunakan rumus product moment, sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Prasyarat analisis meliputi uji normalitas dan uji multikolinieritas. Selanjutnya uji hipotesis menggunakan regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Sumatera Selatan.

Adapun persamaan antara penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu pada penggunaan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, kinerja pegawai sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subjek, waktu, teknik analisis data dan lokasi penelitian.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian Arifin, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto. Penelitian ini menggunakan pendekatan

kuantitatif, dengan sampel berjumlah 57 orang, menggunakan sampel jenuh dengan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa etos kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja sebagai variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada variabel independennya yaitu berupa motivasi kerja dan lingkungan kerja dan pada variabel dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya teknik analisis yang dipergunakan. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subjek, waktu dan lokasi penelitian.

- 2) Penelitian Damayanti, dkk (2022) dengan judul penelitiannya Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Nasari Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Jumlah tes yang digunakan sebanyak 32 orang, dengan strategi ujian mendalam (evaluasi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa belum tuntasnya pengembangan karir dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan kritis terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam nasari yogyakarta. Sementara itu, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengembangan karir, motivasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada variabel independennya yaitu berupa motivasi kerja dan pada variabel dependennya yaitu tentang kinerja karyawan, selanjutnya teknik analisis yang dipergunakan. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subjek, waktu dan lokasi penelitian.

- 3) Penelitian oleh Ananda dan Suci (2023) Pengaruh Motivasi Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Asn Di Lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Buleleng. Rancangan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 50 responden. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner dan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan etos kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan non ASN di lingkungan kantor Disdikpora Kabupaten Buleleng.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada variabel independennya yaitu berupa motivasi kerja dan pada variabel dependennya yaitu tentang kinerja karyawan, selanjutnya teknik analisis yang dipergunakan. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subjek, waktu dan lokasi penelitian.

- 4) Penelitian oleh Kurniawan dan Rizki (2022) Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode

kuantitatif. Populasi pegawai PT. Perkebunan Mitra Ogan sebanyak 125 orang. Ukuran sampel yang digunakan sebanyak 100 pegawai dengan kuesioner didistribusikan secara *accidental sampling*. Alat analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada variabel independennya yaitu berupa motivasi kerja dan pada variabel dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya teknik analisis yang dipergunakan. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subjek, waktu dan lokasi penelitian.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Amaliah, dkk (2023) Dengan judul penelitiannya Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Kota Makassar. Jenis Penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Japfa Kota Makassar khususnya Staff Plant IPND sebanyak 107 orang dan sampel pada penelitian ini adalah 64 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan membagikan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda dengan menggunakan *Statistical Product Service Solution* (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara stres kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada variabel independennya yaitu berupa motivasi kerja dan pada variabel dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya teknik analisis yang dipergunakan. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subjek, waktu dan lokasi penelitian.

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian Kotanon, dkk (2023) dengan judul penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Lingkungan Hidup (Dlh) Kabupaten Merauke Provinsi Papua Selatan. Jumlah sampel penelitian ini adalah 49 orang pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) kabupaten merauke, provinsi papua selatan. Alat uji analisis menggunakan SEM-Smart-PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subjek, waktu dan lokasi penelitian.
- 2) Penelitian Rediansyah dan Aditiarno (2023) dengan judul penelitiannya Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di CV. Santosa Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi sebanyak 52 orang yang merupakan karyawan CV. Santosa Bandung. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan cara kuesioner. Teknik analisis data menggunakan teknik uji validitas, uji

realibilitas, uji asumsi klasik dan uji regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan harus lebih meningkatkan pengembangan SDM dan memberikan kepuasan kerja kepada pegawai seperti pemberian gaji, bonus dan promosi jabatan, guna menjadi umpan balik yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, teknik analisis yang digunakan. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subjek, waktu dan lokasi penelitian.

- 3) Penelitian Pazrina (2024) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Tjut Nyak Dhien. Sampel penelitian adalah seluruh tenaga kerja Universitas Tjut Nyak Dhien Medan, dipilih melalui *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun terbatas. Sementara itu, loyalitas kerja memiliki dampak yang besar dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas bersama-sama memberikan dampak yang besar terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kepuasan kerja dan loyalitas kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Universitas Tjut Nyak Dhien Medan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, teknik analisis data. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subjek, waktu dan lokasi penelitian.

- 4) Penelitian Saifullah (2023) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini menggunakan metode eksplanatif dengan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh kausal antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan menggunakan uji analisis regresi linier berganda sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, teknik analisis data. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subjek, waktu dan lokasi penelitian.

- 5) Penelitian Ningmabin dan Adi (2022) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RS. UB Malang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan 40 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. uji instrumen pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas VIF, uji heteroskedastisitas sedangkan alat analisis menggunakan analisis regresi

linier berganda, uji F secara simultan dan uji t secara parsial, mengelola data menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kepuasan kerja memberi pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan, pengaruh motivasi kerja memberi pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, selanjutnya teknik analisis yang dipergunakan. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subjek, waktu dan lokasi penelitian.

