

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dunia usaha saat ini mengalami peningkatan yang luar biasa. Banyak perusahaan baru bermunculan di negeri ini. Munculnya perusahaan-perusahaan baru meningkatkan persaingan dalam dunia bisnis. Dunia bisnis saat ini semakin kompetitif dan perusahaan harus mampu bersaing dengan perusahaan lain. Dalam keadaan seperti ini tidak saja diperlukan sikap berani untuk berkompetisi, tetapi harus dapat mencapai tujuannya. Oleh karena itu, sumber daya yang handal, khususnya sumber daya manusia, sangat dibutuhkan. Permasalahan sumber daya manusia tetap menjadi garda depan dan menjadi fokus perusahaan untuk bertahan di era globalisasi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan pendorong utama keberlanjutan bagi bisnis dan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari peningkatan sumber daya manusianya. Untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan dan mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia yang baik dan berkualitas harus selalu dikelola dan dihargai oleh organisasi. Perusahaan berusaha untuk menarik karyawan yang dapat melaksanakan pekerjaannya dengan kemampuan terbaiknya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para karyawannya. Berhasil tidaknya suatu perusahaan sangat bergantung pada perilaku orang-orang yang melakukan pekerjaannya, sehingga faktor manusia merupakan variabel kunci dalam mencapai kinerja yang tinggi.

Kinerja merupakan suatu ilmu yang dipadukan dengan seni penerapan konsep-konsep manajemen dengan tingkat fleksibilitas yang diinginkan untuk mencapai visi dan misi perusahaan melalui upaya maksimal orang-orang dalam organisasi. Menurut Sutrisno (2011:172) kinerja karyawan merupakan hasil kualitas, kuantitas, jam kerja, dan kerjasama karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Kemudian menurut Kasmir (2016:182) bahwa kinerjanya merupakan hasil kerja dan tindakan yang dilakukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Winardi (2014: 131), “kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam meningkatkan hasil produktivitas kerjanya ke tingkat yang lebih baik dari sebelumnya”.

Kemampuan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap perkembangan kepribadian seseorang. Pengaruh lingkungan umumnya mempengaruhi manusia dan sangat sulit untuk mengubahnya. Lingkungan kerja merupakan faktor organisasi yang mempunyai pengaruh kuat dalam membentuk perilaku individu dalam suatu organisasi dan mempengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan kerja meliputi lingkungan non fisik maupun lingkungan fisik.(Handayani, 2019:140-141).

Menurut Sofyan dan Masalah (2013) dalam (Y. P. Putra, 2021:3) Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja yang baik dan mendukung memberikan dampak yang signifikan

terhadap kinerja kami dan memungkinkan karyawan merasa nyaman dan bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja juga mempengaruhi emosional karyawan sehingga menimbulkan permasalahan dalam pekerjaan.

Adapun menurut Sunyoto (2012:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, seperti kebersihan, musik, pencahayaan, dan lain-lain, yang dapat mempengaruhi cara mereka melakukan tugas yang diberikan”.

Selain itu, faktor motivasi karyawan juga meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak ada artinya kecuali mempunyai motivasi yang tinggi dan kemauan yang kuat untuk maju dan berkembang sesuai dengan kemampuannya. Motivasi sendiri dapat menumbuhkan semangat karyawan, meningkatkan rasa percaya diri, dan memotivasi mereka dalam bekerja. Motivasi tidak hanya datang dari diri kita sendiri tetapi juga dari orang lain seperti saudara, rekan kerja, dan anggota keluarga. Motivasi juga memberikan keyakinan kepada karyawan bahwa keahliannya dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan.

Menurut Kadarisman (2012:278) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau penggerak yang dimiliki seseorang agar berperilaku dan bekerja dengan tekun dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2016: 133), motivasi adalah suatu aktivitas perilaku yang bekerja dengan tujuan untuk memuaskan suatu kebutuhan yang diinginkan.

Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013:143) mengatakan motivasi kerja adalah ketika seseorang mau bekerja sama, bekerja secara efektif,

dan mengintegrasikan dirinya dalam segala upaya untuk mencapai kepuasan dengan memberikan daya penggerak yang membangkitkan semangat kerja.

Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mudah dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan dengan memberikan motivasi baik pada diri sendiri maupun orang lain, maka karyawan dapat bekerja lebih semangat dan percaya diri. Indikator utama yang dibutuhkan seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu adalah bagaimana meningkatkan motivasi tersebut serta mencoba memuaskan kebutuhan dan keinginannya melalui usaha dan ketekunan.(Laksono & Wilasittha, 2021:250).

Untuk mencapai tujuan perusahaan dan organisasi, pemimpin juga harus mempertimbangkan lingkungan kerja yang nyaman dan efisien yang mendukung kinerja karyawan. Lingkungan kerja mengacu pada lingkungan di mana karyawan bekerja. Lingkungan kerja karyawan mempunyai dampak yang signifikan terhadap operasional instansi dan perusahaan.

Lingkungan kerja secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi karyawan dan mempengaruhi produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan bagi karyawan pasti akan meningkatkan kinerjanya. Di sisi lain, kondisi kerja yang buruk menurunkan kinerja karyawan dan secara tidak langsung menurunkan produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja sangat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Lingkungan kerja mengacu pada kepuasan terhadap manajemen, struktur organisasi, deproposal pekerjaan, kebebasan, ketersediaan tempat ibadah, ruang kerja yang cukup nyaman, ventilasi yang baik, keamanan

lingkungan, jam kerja yang sesuai dan tugas yang diberikan, dll. Kondisi lingkungan kerja relatif bervariasi dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya. Variasi ini dirancang sangat sederhana dan didasarkan pada suhu ruangan, kebisingan, dan pencahayaan dalam ruangan untuk meningkatkan sikap dan kinerja karyawan.

Hal ini berdasarkan observasi pra penelitian yang dilakukan peneliti pada dasarnya kinerja karyawan PT. Maha Green Medan dalam kategori baik, akan tetapi masih ada yang belum optimal yaitu : masih terjadi kurangnya komunikasi antar rekan kerja, masih ada sedikit kendala dalam pengambilan limbah sampah di sekitar, adanya suara benturan antara gas satu dan yang lainnya yang masih terdengar jika berada di dalam ruangan, terkadang terdapat gas bocor yang mempengaruhi sirkulasi udara yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, sebagian karyawan merasa masih kurangnya motivasi kerja untuk memberikan semangat dalam bekerja, beberapa diantaranya masih ada karyawan yang belum mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Berdasarkan sesuai dengan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maha Green Medan”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Masih terjadi kurangnya komunikasi antar rekan kerja
- b. Masih ada sedikit kendala dalam pengambilan limbah sampah di sekitar
- c. Adanya suara benturan antara gas satu dan yang lainnya yang masih terdengar jika berada di dalam ruangan
- d. Terkadang terdapat gas bocor yang mempengaruhi sirkulasi udara yang berbahaya bagi kesehatan tubuh
- e. Sebagian karyawan merasa masih kurangnya motivasi kerja untuk memberikan semangat dalam bekerja
- f. Beberapa diantaranya masih ada karyawan yang belum mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian pada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Maha Green Medan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah pokok penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Maha Green Medan?
- b. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Maha Green Medan?

- c. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Maha Green Medan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Maha Green Medan
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Maha Green Medan
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Maha Green Medan

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis, diharapkan penelitian ini dapat memberikan bermanfaat yaitu sebagai berikut :

#### **1. Bagi Penulis**

Untuk menerapkan teori tentang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja, serta membandingkan dengan prakteknya sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan. Penelitian ini juga merupakan sebagai pemenuhan untuk menyelesaikan tugas akhir perkuliahan.

#### **2. Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menerapkan variabel-variabel penelitian ini untuk mengevaluasi, memperbaiki, dan meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

### 3. Bagi Pihak Lain

Penulis berharap dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang dapat memberikan wawasan dan perbandingan lebih lanjut ketika melakukan penelitian pada bidang yang sama di masa yang akan datang.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1. Kinerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja**

Suatu organisasi baik swasta maupun pemerintah selalu dipimpin oleh sekelompok orang yang berperan aktif dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai organisasi. Tentu saja tujuan organisasi tidak dapat tercapai kecuali anggota atau karyawannya bekerja secara maksimal.

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. (Fitrianda, 2013) dan (Y.P. Putra, 2021:5) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa besar kontribusinya terhadap perusahaan.

Menurut (Mangkunegara & Prabu, 2016) dalam (Oktarendah, F., & Putri, M. A., 2023:68) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja, atau pekerjaan yang benar-benar dilakukan oleh seseorang), dan kinerja merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diberikan kepadanya. (Taryaman, 2016).

Sedangkan menurut Sutrisno (2016:54) dalam (Sarip & Mustangin, 2023:5), kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu

pekerjaan, hasil suatu pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, atau cara yang diharapkan seseorang dapat melaksanakannya sesuai dengan yang diharapkan dalam suatu pekerjaan. Kemudian, dengan mempertimbangkan tugas yang diberikan sesuai kuantitas, kualitas, serta waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Lalu menurut Amir (2015) dalam (Oktavia & Fernos, 2023:997) menyatakan kinerja berkaitan dengan tugas yang diberikan. Kinerja bukanlah akhir dari rangkaian proses kerja, melainkan keseluruhan penampilan, mulai dari masukan kegiatan input, proses output, hingga akhirnya hasil.

Berdasarkan pendapat di atas, pengertian kinerja diartikan sebagai kemampuan karyawan untuk mencapai prestasi, dengan memperhatikan kuantitas dan kualitas, dengan menggunakan seluruh keahliannya untuk mencapai hasil, efektifitas dan efisiensi dalam semua kegiatan serta bertujuan untuk pengembangan lebih lanjut yang terbaik dalam perusahaan.

#### **2.1.1.2. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik seorang karyawan melakukan suatu pekerjaan terhadap serangkaian kriteria dan memberikan informasi tersebut kepada karyawan tersebut. Hal ini didefinisikan oleh Mathis dan Jakson (2012: 382) dalam (Sihaloho & Siregar, 2020:278). Pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan penting bagi pimpinan untuk memahami seberapa baik karyawan mampu melakukan pekerjaannya, dan untuk meningkatkan manajemen perusahaan. Penting agar manajemen dapat

mempertimbangkan bagaimana menempatkan karyawan pada posisi yang tepat sesuai dengan keterampilan dan keahliannya. Jika mengetahui bahwa kinerja seorang karyawan berada di bawah standar yang ditetapkan, maka pimpinan dapat memotivasi karyawan untuk terlibat dalam pembelajaran yang lebih aktif demi kemajuan dirinya maupun perusahaan.

Penilaian kinerja dalam suatu organisasi melibatkan beberapa pihak, antara lain:

1. Atasan langsung

Atasan langsung paling cepat terlibat dalam menilai kinerja bawahannya, dan jika kinerja karyawan buruk maka atasan langsung mempunyai tanggung jawab yang besar atas hasil pekerjaannya. Atasan langsung harus berpikiran terbuka dan memperhatikan kinerja bawahannya. Pemimpin harus mempertanggungjawabkan pekerjaan bawahannya, terlepas dari berhasil atau tidaknya pekerjaan tersebut.

2. Rekan Kerja

Agar lebih mudah dalam melakukan pekerjaan memerlukan koordinasi antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Selain itu, rekan kerja dapat meninjau pekerjaan mereka satu sama lain untuk menyelaraskan pekerjaan yang telah mereka lakukan bersama.

3. Pengevaluasian diri sendiri

Dengan melakukan evaluasi diri, karyawan dapat memahami tingkat kemampuannya, dan apabila mempunyai kekurangan maka dapat dijadikan motivasi untuk melakukan perbaikan.

#### 4. Bawahan Langsung

Penilaian bawahan terhadap atasan atau pimpinannya dapat memberikan informasi tambahan dalam mengenal atasannya dan memudahkan bawahan mengambil posisi yang benar ketika berhadapan dengan atasannya.

##### **2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja mempunyai peranan yang strategis dalam suatu organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sering kali menjadi fokus perhatian baik para praktisi maupun peneliti.

Beberapa ahli sumber daya manusia mengemukakan pendapat berbeda mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, Mangkunegara (2013: 88) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dikategorikan menjadi tiga faktor :

##### a. Faktor individual yang terdiri dari :

- 1) Kompetensi atau kecerdasan adalah tingkat kemampuan, kecerdasan emosional, dan kecerdasan intelektual yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 2) Latar belakang adalah latar belakang pendidikan setiap karyawan
- 3) Demografi adalah lingkungan tempat dimana karyawan bekerja

b. Faktor psikologis yang terdiri dari :

- 1) Persepsi, adalah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensori untuk memberi makna pada lingkungan sekitarnya.
- 2) *Attitude*, artinya suatu sikap terhadap suatu objek tertentu, baik berupa sikap pandangan atau sikap perasaan disertai dengan kecenderungan untuk bertindak sesuai dengan sikap objek tersebut. Oleh karena itu, secara tepat dapat diterjemahkan sebagai sikap atau kesediaan untuk melakukan sesuatu.
- 3) Kepuasan kerja, merupakan perbandingan antara harapan yang diterima karyawan dengan kenyataan. Kepuasan kerja muncul ketika karyawan mampu memenuhi harapannya.
- 4) *Personality*, pada hakikatnya bersifat personal dalam arti tidak ada dua orang yang mempunyai kepribadian yang sama.
- 5) Pembelajaran, adalah perubahan tingkah laku yang relatif menetap yang muncul dari pengalaman.
- 6) Motivasi kerja, adalah suatu proses yang menggambarkan semangat, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan.

c. Faktor organisasi yang terdiri dari

- 1) Kepemimpinan
- 2) Penghargaan
- 3) Struktur
- 4) Karakteristik pekerjaan.

Robbins (2016:221) dijelaskan bahwa kinerja karyawan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1. Faktor Individu

Faktor pribadi adalah faktor yang ada dalam diri karyawan, seperti kemampuan fisik dan mental, pengetahuan, dan keterampilan.

2. Faktor Organisasi

Faktor organisasi adalah sistem yang diterapkan oleh organisasi tempat karyawan bekerja, seperti kepemimpinan, kompensasi, pelatihan, dan tata kelola perusahaan. (*corporate governance*).

3. Faktor Lingkungan

Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana kerja yang harmonis, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menimbulkan perselisihan, buruknya hubungan interpersonal, serta saling curiga dan tidak percaya antar pekerja.

Etos kerja yang tinggi dari seorang karyawan antara lain menunjukkan bahwa ia menyukai tantangan dalam bekerja, selalu menetapkan tujuan yang realistis, menjaga hubungan dengan rekan kerja, dan senang bekerja dalam tim, hal ini tercermin dari rasa senang dan menikmati tanggung jawab dalam bekerja. Karyawan yang mempunyai sikap seperti ini (senang menghadapi tantangan sulit dalam pekerjaan, selalu menetapkan tujuan yang realistis, menjaga hubungan dengan rekan kerja, senang bekerja dalam tim, menikmati tanggung jawab dalam bekerja) Secara alamiah karyawan menyelesaikan pekerjaannya secara tuntas (pekerjaan yang berkualitas tinggi).

#### **2.1.1.4. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja menurut Wirawan (2014:54) dalam (Sarip, S., & Mustangin, 2023:6) dimensi kinerja karyawan digolongkan menjadi tiga jenis yaitu sebagai berikut :

1) Hasil kerja

Hasil pekerjaan adalah prestasi kerja berupa barang dan jasa yang dapat diukur kuantitas dan kualitasnya. Adapun Indikatornya adalah kualitas, ketepatan pekerjaan dan kepuasan pelanggan.

2) Perilaku kerja

Perilaku kerja mengacu pada perilaku karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti bekerja keras dan memperlakukan pelanggan dengan ramah. Perilaku kerja diperlukan karena merupakan prasyarat dalam melakukan suatu pekerjaan. Melalui perilaku kerja tertentu, karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan berkinerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Indikatornya adalah keramahan pelanggan, Lingkungan Kerja, ketelitian kerja, bekerja sama, dan manajemen waktu.

3) Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan

Hal ini mengacu pada karakteristik pribadi seorang karyawan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan. Sebagai manusia, karyawan memiliki banyak karakteristik pribadi, baik bawaan sejak lahir maupun diperoleh melalui pengalaman profesional di masa dewasa. Satu-satunya karakteristik pribadi yang dicatat dalam penilaian kinerja adalah

karakteristik yang relevan dengan pekerjaan. Indikatornya adalah keterampilan, integritas, inisiatif, sikap dan semangat kerja.

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai seorang karyawan, hendaknya diukur kinerjanya dengan menggunakan poin-poin sebagai berikut:

1. Kuantitas, jumlah atau nilai yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, hal ini berkaitan dengan kualitas yang diberikan berupa kebersihan pekerjaan, keakuratan pekerjaan karyawan, atau tingkat kesalahan.
3. Ketepatan waktu, yaitu tepat waktu atau tidak dengan waktu yang akan direncanakan.

## **2.1.2. Lingkungan Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan sumber informasi sekaligus tempat beraktivitas. Oleh karena itu, perlu diciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan nyaman di dalam ruangan serta mencapai efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik berdampak pada peningkatan mutu kerja, dan yang paling penting meningkatkan etos kerja serta meningkatkan kualitas instansi yang bersangkutan, sehingga kinerja pekerja pun semakin meningkat.

Menurut Sedarmayanti (2013:23) dalam (Husain *et al.*, 2023:438), lingkungan kerja merupakan tempat berkumpulnya kelompok-kelompok dengan beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013: 105), lingkungan kerja



terdiri dari seluruh aspek fisik pekerjaan, psikologi kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi pencapaian kepuasan kerja dan produktivitas.

Menurut Mardiana dalam Sanny dan Kristanti (2012:11) dalam (Nurjaya, 2021:66), Lingkungan kerja mengacu pada lingkungan di mana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Apabila karyawan menyukai lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan melakukan aktivitas, sehingga akan berdampak pada penggunaan waktu kerja yang lebih baik dan optimis dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup lingkungan fisik dimana karyawan bekerja, tetapi juga hubungan kerja antar rekan kerja dan antara bawahan dan atasan.

Sedangkan menurut Sukanto dan Indryo (2018: 151), lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerja yang dapat mempengaruhi pekerjaannya, seperti peraturan penerangan, pencegahan kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan peraturan keselamatan kerja.

Dari pendapat di atas, yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah lingkungan sekitar pekerja, baik fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi pekerja dan pekerjaannya selama bekerja. Dapat kita simpulkan bahwa segala sesuatu itu ada. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah kondisi dan suasana dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya dan bekerja dengan sebaik-baiknya.

### **2.1.2.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut (Sedarmayanti, 2020) dalam (Oktarendah, F., & Putri, M. A. 2023:65) menyatakan bahwa jenis lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua jenis antara lain :

1. Lingkungan kerja fisik meliputi segala kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pekerja secara langsung atau tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu sebagai berikut :

- a. Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan pekerja, seperti: Tempat kerja, kursi, meja, dll.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum disebut juga lingkungan kerja, yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti suhu, kelembaban, sirkulasi udara, penerangan, kebisingan, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik meliputi segala keadaan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja dan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak boleh diabaikan. Perusahaan harus mampu memetakan kondisi yang mendukung kerja sama antara atasan, bawahan, dan rekan kerja dalam perusahaan. Kondisi yang harus diciptakan dalam lingkungan kerja adalah suasana kekeluargaan, hubungan komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Kondisi non fisik lingkungan kerja antara lain :

a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, seperti status keluarga, jumlah anggota keluarga, dan tingkat kesejahteraan.

b. Faktor status sosial

Semakin tinggi status seseorang, semakin besar kekuasaan dan kebebasan mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang terjalin dalam suatu perusahaan adalah antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan berjalan baik apabila terjalin komunikasi yang baik antar anggota perusahaan. Komunikasi yang baik dalam lingkungan perusahaan memungkinkan anggota perusahaan untuk berinteraksi, saling memahami, dan menghilangkan konflik dan kesalahpahaman.

### **2.1.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Sudaryo (2018:48) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja antara lain:

1. Penerangan
2. Suhu Udara
3. Kebisingan
4. Mutu Udara

Adapun penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu :

1. Penerangan

Bekerja di ruangan yang gelap dan samar-samar dapat menyebabkan ketegangan mata. Intensitas cahaya yang terang membantu melancarkan aktivitas kerja karyawan.

2. Suhu

Suhu merupakan variabel yang mempunyai perbedaan individu yang besar. Oleh karena itu, untuk memaksimalkan produktivitas, penting bagi karyawan untuk bekerja di lingkungan yang suhunya dapat diterima setiap pekerja.

3. Kebisingan

Studi tentang kebisingan menunjukkan bahwa kebisingan yang terus-menerus atau dapat diprediksi secara umum tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja, namun sebaliknya, dampak kebisingan yang tidak dapat diprediksi dapat memberikan dampak negatif dan menurunkan kinerja karyawan, sehingga mengganggu konsentrasi.

4. Mutu Udara

Salah satu fakta yang tidak dapat diabaikan adalah bahwa menghirup udara yang tercemar berdampak negatif terhadap kesehatan seseorang. Udara yang tercemar dapat membahayakan kesehatan pribadi karyawan. Udara tempat kerja yang tercemar dapat menyebabkan sakit kepala, sakit mata, kelelahan, dan depresi.

Sedangkan menurut Afandi (2016:32) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yakni :

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lapang
- c. Ventilasi udara yang baik
- d. Tersedianya tempat ibadah
- e. Tersedianya sarana angkutan karyawan

#### **2.1.2.4. Indikator Lingkungan Kerja**

Ada beberapa indikator yang mengungkapkan lingkungan kerja. Kondisi lingkungan hidup dikatakan baik atau memadai bila masyarakat dapat menjalankan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman, serta karyawan bersemangat dalam bekerja. Beberapa indikator lingkungan kerja dapat dilihat penjelasannya di bawah ini :

(Mangkunegara & Prabu, 2016) dalam (Oktarendah, F., & Putri, M. A. 2023:66) :

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja

Pencahayaan sangat bermanfaat untuk menjamin keselamatan karyawan dan kelancaran kerja. Jika penerangan tidak cukup maka akan mempengaruhi keterampilan karyawan, lebih banyak melakukan kesalahan dalam bekerja, dan pada akhirnya menyebabkan rendahnya efisiensi kerja dan mempersulit pekerjaan sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

## 2. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Udara sekitar dianggap tercemar apabila kandungan oksigen di udara berkurang dan terdapat campuran gas serta bau yang membahayakan kesehatan. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan organisme hidup untuk menunjang kehidupan, terutama untuk proses metabolisme. Banyaknya oksigen di sekitar tempat kerja menjamin kesejukan dan kesegaran bagi tubuh. Dengan memberikan rasa segar dan sejuk saat bekerja, membantu tubuh lebih cepat pulih dari rasa lelah setelah bekerja.

## 3. Kebisingan di Tempat Kerja

Kebisingan adalah bunyi yang tidak enak didengar. Dalam jangka panjang, suara dapat mengganggu kedamaian dan ketenangan di tempat kerja, mengganggu pendengaran, dan menyebabkan kesalahan komunikasi. Penelitian menunjukkan bahwa suara keras ternyata bisa menyebabkan kematian. Standar kerja memerlukan konsentrasi, sehingga kebisingan harus dihindari agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara efisien.

## 4. Hubungan Karyawan

Ada dua jenis hubungan karyawan yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok. Hubungan individu dan motivasi yang diterima karyawan berasal dari rekan kerja dan atasannya. Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan akan memotivasi pekerja. Sebaliknya jika hubungan keduanya tidak baik maka akan menyebabkan menurunnya motivasi dan motivasi kerja karyawan.

## 5. Keselamatan Tempat Kerja

Untuk menjamin tempat kerja dan lingkungan kerja yang aman, keselamatan tempat kerja harus diperhatikan. Oleh karena itu, faktor keamanan harus diperhatikan. Salah satu cara untuk menjaga keselamatan kerja adalah dengan menempatkan Satuan Pengamanan (SATPAM).

### **2.1.3. Motivasi**

#### **2.1.3.1. Pengertian Motivasi**

Perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu, sedangkan motif adalah upaya yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang diinginkan, sedangkan motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Berikut beberapa definisi para ahli tentang motivasi:

Menurut (Aldi and Susanti, 2019) dalam (Putra, Y. P. 2021:5) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan tujuannya. Sikap dan nilai-nilai tersebut merupakan hal-hal tidak berwujud yang memotivasi individu untuk mengambil tindakan untuk mencapai tujuannya.

Selanjutnya Pinder (2013) dalam (Prastyo & Santoso, 2021) menjelaskan motivasi kerja sebagai satuan kekuatan yang meliputi motivasi kerja, arahan, formalitas, dan motivasi kerja, baik yang bersumber dari internal maupun eksternal. Selain itu, menurut Fenianti & Nawawi (2023) dalam (Oktarendah, F., & Putri, M. A. 2023:67), pengertian motivasi adalah: “Suatu keadaan yang

mendorong atau menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan atau kegiatan yang dilakukan secara sadar”.

Menurut Maruli (2020:58), motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari keinginan seseorang dengan menciptakan semangat dan keinginan dari dalam diri orang tersebut, yang mempengaruhi, mengarahkan dan menopang perilaku serta dapat mencapai tujuan dan keinginan, ruang lingkup pekerjaan sesuai dengan keinginan itu.

Menurut Afandi (2018:23), motivasi adalah seseorang yang terdorong untuk melakukan suatu kegiatan dengan ikhlas, gembira, dan penuh integritas, serta timbul dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai hasil dari kegiatan yang dilakukan tersebut. Setelah tercapai, seseorang akan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Motivasi adalah keadaan atau tenaga yang menggerakkan karyawan secara tertuju atau terarah untuk mencapai tujuan organisasi suatu perusahaan. Motivasi sangat penting karena dapat membimbing, dan mendukung perilaku manusia. Kesiapan untuk bekerja secara proaktif dan bertujuan untuk hasil yang lebih baik.

#### **2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Motivasi**

Adapun tujuan manfaat menurut Hasibuan (2013:145) adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Meningkatkan disiplin karyawan



4. Menjaga stabilitas karyawan perusahaan
5. Merekrut karyawan dengan lebih efektif
6. Membangun lingkungan kerja dan hubungan yang positif
7. Meningkatkan loyalitas, motivasi, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kebahagiaan karyawan
9. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan
10. Meningkatkan efisiensi dalam penggunaan alat dan bahan baku yang tepat

Menurut Rivai (2014:16) Manfaat motivasi yang utama adalah menimbulkan gairah kerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Keuntungan bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah mereka menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Artinya, pekerjaan diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan dan sesuai standar yang benar, serta pekerja akan senang melakukan pekerjaannya.

### **2.1.3.3. Jenis-Jenis Motivasi**

Motivasi merupakan fenomena kehidupan yang mempunyai banyak pola dan variasi. Secara umum motivasi digolongkan menjadi empat jenis yang masing-masing mewarnai aktivitas manusia. Menurut Airlangga (2018: 17), motivasi yang diberikan dapat dibagi menjadi empat bagian :

#### **1. Motivasi Positif**

Motivasi Positif adalah proses pemberian motivasi atau upaya untuk menciptakan semangat, yang ditujukan pada upaya mempengaruhi orang lain.

## 2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dipahami sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut. Motivasi yang berlebihan juga dapat menghalangi organisasi mencapai tujuannya.

## 3. Motivasi Internal

Motivasi internal terjadi apabila seorang karyawan melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan dan berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri.

## 4. Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal adalah motivasi yang timbul dari pengaruh di luar pekerjaan atau dari luar diri karyawan itu sendiri.

### **2.1.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Herzberg dan Hasibuan (2017:177), teori hierarki kebutuhan Maslow mengembangkan lebih lanjut faktor-faktor yang berkaitan dengan motivasi. Kedua faktor tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

#### 1. Faktor pendukung atau faktor pemuas (*Motivation Factor*)

Faktor ini disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* yang artinya berasal dari dalam diri seseorang. Unsur ini merupakan pendorong kinerja yang berasal dari dalam diri individu (kondisi yang melekat) dan meliputi:

- a. Hasil yang dicapai, merupakan daya penggerak yang menggerakkan semangat kerja seseorang, mengembangkan kreativitas, dan menumbuhkan tenaga yang mengarahkan seluruh kemampuan untuk mencapai tingkat kinerja yang setinggi-tingginya.

- b. Tanggung jawab, adalah kekuatan pendorong yang memotivasi kita untuk bekerja keras untuk menghasilkan karya yang bermutu unggul.
- c. Kepuasan sendiri, teori yang mengemukakan bahwa kepribadian merupakan salah satu faktor yang menentukan kestabilan kepuasan kerja.

## 2. Faktor Penghambat atau faktor pemelihara (*Maintenance Factor*)

Faktor ini disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation* merupakan faktor yang berasal dari luar diri seseorang tersebut. Adapun faktor ini terbagi menjadi beberapa yaitu :

### a. Keselamatan dan keamanan yang tidak terjamin

Keselamatan dan keamanan kerja adalah perlindungan yang diberikan oleh suatu organisasi untuk menjamin keselamatan di tempat kerja. Apabila karyawan tidak terjamin kesehatan dan keselamatan kerjanya maka akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

### b. Kondisi kerja yang tidak kondusif

Kondisi kerja adalah keadaan lingkungan kerja yang nyaman sehingga pekerja dapat bekerja dengan baik. Jika karyawan tidak menikmati kondisi kerja yang menyenangkan maka akan mempengaruhi motivasi kerja mereka.

### c. Hubungan antara rekan kerja, atasan, dan bawahan tidak terjalin dengan baik.

Hal ini merupakan kebutuhan yang harus dihormati dalam suatu organisasi agar terciptanya kondisi kerja yang harmonis, sehingga jika seorang karyawan tidak memiliki hubungan yang baik dengan anggota organisasi lainnya hal ini akan menghambat motivasi pekerja.

### **2.1.3.5. Metode Motivasi**

Menurut Hasibuan (2011:149), metode motivasi meliputi motivasi langsung dan motivasi tidak langsung, yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

#### **1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)**

Motivasi langsung adalah motivasi (yang berwujud dan tidak berwujud) yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, bonus, penghargaan, tunjangan hari raya, dan lainnya.

#### **2. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)**

Motivasi tidak langsung adalah suatu cara untuk menumbuhkan dan menunjang gairah kerja serta kelancaran penyelesaian tugas, sehingga karyawan dapat merasa senang dengan pekerjaannya dan bekerja dengan semangat, itulah motivasi yang diberikan. Misalnya kursi yang empuk, mesin yang bagus, tempat kerja yang terang dan nyaman, suasana kerja yang harmonis, tata ruang yang sesuai, dan lain-lain.

### **2.1.3.6. Indikator Motivasi**

Menurut Hafidzi dkk (2019:53) menyatakan bahwa motivasi merupakan pemberian suatu daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang sehingga individu tersebut dapat bekerja sama, bekerja secara efektif, dan memadukan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan unsur dasar yang mendorong seseorang untuk bekerja. Ada beberapa indikator motivasi kerja antara lain :

1. Kebutuhan fisik, kebutuhan akan fasilitas pendukung yang tersedia di tempat kerja. Misalnya saja fasilitas pendukung yang memudahkan bekerja di kantor.
2. Kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan rasa aman ini meliputi rasa aman secara fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan, dan rasa bebas dari ancaman seperti ketakutan, kecemasan, dan bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan umum dalam masyarakat. Kebutuhan-kebutuhan tersebut dipenuhi sekaligus, misalnya melalui interaksi yang baik antar manusia.
4. Kebutuhan akan rasa syukur, kebutuhan untuk mensyukuri sesuatu yang telah dicapai seseorang, seperti kebutuhan akan status, perhatian, ketenaran.
5. Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai suatu tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi seorang pimpinan.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Untuk mempertimbangkan penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maha Green Medan”, maka perlu dilakukan tinjauan terhadap penelitian-penelitian terkait yang telah dilakukan sebagai perbandingan dengan penelitian penulis. Penelitian terdahulu meliputi :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Aidillah Ramadhani (2022)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alfa Scorpii Medan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Alfa Scorpii Medan</li> <li>2. Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Alfa Scorpii Medan</li> <li>3. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Alfa Scorpii Medan</li> </ol>
2	Andi Mahmud Saleh (2022)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumber Tani Agung Resources Paluta	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja</li> <li>2. Secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja</li> <li>3. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan</li> </ol>
3	Cici Darma Yanti (2022)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara</li> <li>2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara</li> <li>3. Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap</li> </ol>

			Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara
4	Fatma Oktarendah, Metha Aditya Putri (2023)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang ( <i>Analysis the Effect of Work Environment and Work Motivation of Employee Performance CV. Lembaga Palembang</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Lembaga Palembang</li> <li>2. Motivasi Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Lembaga Palembang</li> <li>3. Lingkungan kerja dan Motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Lembaga Palembang</li> </ol>
5	Monica Karnain Nasution (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Pegawai Karyawan di Rumah Sakit Umum Haji Medan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Haji Medan</li> <li>2. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Haji Medan</li> <li>3. Variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Haji Medan</li> </ol>
6	Muhammad Akbar Utama (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera Utara</li> <li>2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan</li> </ol>

		Utara	<p>signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera Utara</p> <p>3. Variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera Utara</p>
7	Muslimatul Millah (2020)	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Madura Guano Industri	<p>1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak signifikan</p> <p>2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Madura Guano Industri</p>
8	Nunu Nurjaya (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona	<p>1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona baik secara parsial, maupun secara simultan.</p> <p>2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona baik secara parsial, maupun secara simultan.</p> <p>3. Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona baik secara parsial, maupun secara simultan.</p>



9	Nurul Hasanah (2022)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Marelan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Medan Marelan</li> <li>2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Medan Marelan</li> <li>3. Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Medan Marelan</li> </ol>
10	Yos Soejarminto, Rahmat Hidayat (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</li> <li>3. Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</li> </ol>

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

### 2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2014: 128), kerangka konseptual ditemukan untuk memberikan keterkaitan teoritis antara variabel penelitian yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Kerangka konseptual ini membantu menghubungkan dan menguraikan topik yang dibahas. Kerangka ini muncul dari konsep-konsep ilmiah/teoritis yang mendasari penelitian yang diperoleh dalam tinjauan pustaka atau boleh dikatakan oleh peneliti merupakan ringkasan dari tinjauan pustaka yang di hubungkan dengan garis sesuai variabel yang diteliti.

### **2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Untuk meningkatkan kinerja, pekerja perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Menurut Kasmir (2018: 192), lingkungan kerja adalah suasana dan kondisi disekitar tempat kerja, tata letak, peralatan, pencahayaan, kerjasama dengan rekan kerja, dan sebagainya. Hal ini menunjukkan adanya korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja. Lingkungan kerja meningkatkan kinerja, sehingga karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya akan lebih produktif dalam bekerja.

Didukung oleh teori Sukanto dan Indryo (2018: 151), lingkungan kerja mencakup ciri-ciri yang dapat mempengaruhi pekerjaan, seperti pengaturan pencahayaan, pengendalian kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan tindakan keselamatan di tempat kerja. Pada dasarnya setiap instansi mengharapkan karyawannya bekerja maksimal untuk meningkatkan keuntungan dan mempercepat tercapainya tujuan instansi.

Sesuai dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Aidillah Ramadhani (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alfa Scorpii Medan berdasarkan penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alpha Scorpii Medan. Pada penelitian selanjutnya, Cici Darma Yanti (2022) meneliti Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara berdasarkan hasil penelitiannya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja

merupakan faktor penting yang menunjang produktivitas karyawan. Lingkungan kerja dapat diukur dari tingkat kebersihan, kenyamanan, keamanan, dan suasana kondusif di mana karyawan bekerja.

### **2.3.2 Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut Hasibuan (2013: 141), motivasi adalah yang menciptakan, membimbing dan mendukung perilaku manusia serta menjadikan mereka mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang optimal. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi maka akan diperoleh hasil yang optimal.

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa motivasi dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Hasil Penelitian Andi Mahmud Saleh (2022) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumber Tani Agung Resources Paluta menjelaskan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kinerja. Pada penelitian sebelumnya, Fatma Oktarendah, Metha Aditya Putri (2023) melakukan penelitian berikut dengan judul Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang telah membuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Apabila karyawan tidak termotivasi untuk menciptakan semangat dalam bekerja, maka kinerja tidak akan tercapai sehingga menghambat proses kerja dan mengurangi hasil serta prestasi yang seharusnya dicapai karyawan.

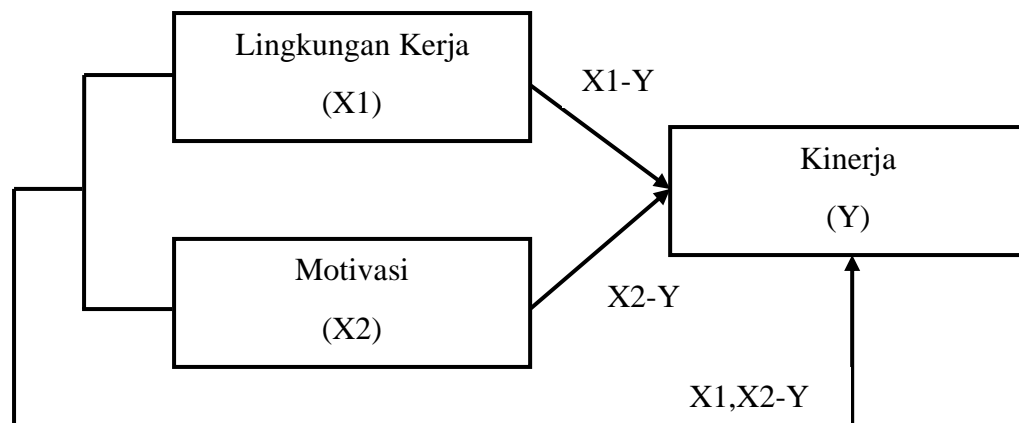
### **2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut Wibowo (2011: 9), kinerja adalah gaya kepemimpinan dalam pengelolaan sumber daya yang menciptakan proses komunikasi yang berorientasi pada kinerja, terbuka dan berkesinambungan dengan menciptakan pendekatan strategis sebagai penggerak pencapaian tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara pendekatan strategis dan lingkungan kerja sebagai motivasi bagi karyawan.

Penelitian sebelumnya oleh Yos Soejarminto, Rahmat Hidayat (2023) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian Nunu Nurjaya (2021) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona mengatakan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona secara parsial maupun simultan.  $X1-Y$  Kinerja (Y)  $X2-Y$   $X1, X2-Y$  Motivasi (X2) Lingkungan Kerja (X1) Berdasarkan pembahasan di atas diuraikan suatu kerangka konseptual yang mana lingkungan kerja dan motivasi kinerja karyawan berkaitan dengan pekerjaan.

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



#### 2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:84) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, berdasarkan kerangka konseptual diatas penulis menemukan hipotesis sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Maha Green Medan
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Maha Green Medan.
3. Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Maha Green Medan.