

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Sinambela, dkk. (2012) dalam Priansa (2019). Kemudian menurut Rivai dan Basri (2005) dalam Sinambela (2016) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Rivai dan Sagala (2009) dalam Priansa (2019) menyatakan, kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Mangkunegara (2009) dalam Runtunuwu dkk, (2015) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins (1996) dalam Sinambela (2016) kinerja merupakan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah di tetapkan bersama.

Menurut Busro (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi yang dijelaskan oleh pakar-pakar diatas, dapat ditarik kesimpulan mengenai arti kinerja adalah suatu hasil kerja atau perilaku kerja dalam melaksanakan tugas atau menjalankan kewajiban sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Teori kinerja karyawan

Menurut pendapat Stephen Robbins (1996), tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada dua faktor yaitu kemampuan pegawai dan motivasi kerja. Kemampuan pegawai seperti, tingkat pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman. Tingkat kemampuan akan dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai dimana semakin tinggi tingkat kemampuan pegawai akan menghasilkan kinerja yang semakin tinggi pula. Faktor lain adalah motivasi kerja yaitu dorongan dari dalam pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan sebaik mungkin yang akan mempengaruhi hasil kinerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan.

c. Manfaat kinerja karyawan

Menurut Rivai (2013) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi:

a. Perbaikan prestasi

Bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.

b. Perbaikan kinerja pegawai.

Bentuk memberikan umpan balik kepada karyawan, memfasilitasi diskusi kepada karyawan mengenai masalah yang terkait kinerja.

c. Latihan dan pengembangan pegawai.

Bertujuan untuk membantu karyawan untuk berkinerja lebih baik dan membuka jalan menuju pertumbuhan dimasa depan.

d. Umpan balik sumber daya manusia.

Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

d. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, Mathis dan Jackson (2012) dalam Priansa (2019) antara lain:

1) Kemampuan Individual

Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik jika memiliki tingkat keterampilan baik.

2) **Usaha yang dicurahkan.**

Usaha yang dicurahkan oleh pegawai adalah ketika bekerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kalaupun pegawai memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Tingkat keterampilan merupakan cerminan dari apa yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cerminan apa yang dilakukan.

3) **Lingkungan organisasional**

Dalam lingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

e. **Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2012) dalam Elizar dan tanjung (2018), indikator kinerja yaitu:

1) **Kualitas kerja**

Kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.

2) **Kuantitas kerja**

Kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.

3) **Kendala kerja**

Kendala kerja terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan.

4) **Sikap**

Pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa.

2. **Lingkungan kerja**

a. **Definisi lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Danang (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Nabawi (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik maupun non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan.

Dalam penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

a. Lingkungan kerja yang langsung

berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.

b. Lingkungan kerja perantara atau Lingkungan umum

Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tak sedap, dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik berhubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan.

Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi faktor lingkungan sosial, faktor status sosial, faktor hubungan kerja dalam perusahaan, faktor sistem informasi.

c. Indikator lingkungan kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja, Sedarmayanti (2015) dalam Dewi dan Trihudyatmanto (2020):

1. Penerangan atau cahaya ditempat kerja

Lingkungan kerja memiliki penerangan dan cahaya yang baik.

2. Temperatur atau suhu udara ditempat kerja

Suhu udara dalam ruangan baik.

3. Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi penataan ruangan baik.

4. Kebisingan ditempat kerja

Kebisingan lingkungan kerja lumayan rendah.

5. Hubungan dengan karyawan

Menjalin hubungan dengan baik sesama karyawan.

3. Kepuasan kerja

a. Definisi kepuasan kerja

Menurut Kawiana (2020) Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Sinambela (2016) perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Menurut Nabawi (2019) kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh perkerja dalam suatu lingkungan kerja karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan pekerja terhadap pekerjaan mereka yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya yang diperoleh baik maupun rasa tidak atau senang terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

b. Teori kepuasan kerja

Menurut pendapat Locke (1969) yang menyatakan bahwa seseorang akan merasa terpuaskan apabila kondisi factual sesuai dengan kondisi yang diinginkan. Semakin sesuai antara kondisi factual dengan kondisi yang diinginkan, maka semakin tinggi tingkat kepuasannya. Sebaliknya, semakin banyak ketidaksesuaian antara kondisi factual dengan kondisi yang diharapkan, maka semakin tinggi pula rasa ketidakpuasannya.

c. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Hartatik (2014) menyatakan bahwa ada banyak factor yang mempengaruhi kepuasan kerja, meskipun demikian para ahli mengklasifikasikannya dalam lima aspek, diantaranya;

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Pekerjaan itu memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing.

2. Atasan (*supervisor*)

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya, karena bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figure ayah/ibu/teman, sekaligus atasan

3. Teman sekerja (*workers*)

Faktor ini membahas tentang hubungan antara pegawai dengan atasannya dan pegawai lain, baik yang sama maupun berbeda jenis pekerjaannya.

4. Promosi (*promotion*)

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5. Gaji/upah (*pay*)

Gaji merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

d. Indikator Kepuasan kerja

Indikator kepuasan kerja berperan sangat penting bagi karyawan. Karena indikator kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang diketahui karyawan dari segi apa karyawan merasakan puas atau tidaknya dalam berkerja. Menurut Badriyah (2015) mengidentifikasi indikator kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu sebagai berikut:

1. Upah

Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik akan mendapatkan imbalan dengan upah yang diterima dan adanya kenaikan gaji yang sesuai dengan kinerjanya.

2. Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawannya sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapatkan promosi. Kebijakan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi

3. Supervisi

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersifat mendukung, penuh pengertian, dan memusatkan perhatian

terhadap karyawan daripada bekerja terhadap atasan yang bersifat acuh tak acuh, dan memusatkan pada pekerjaan.

4. Benefit

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan yang di terima dari perusahaan, tunjangan tambahan di berikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.

4. Motivasi

a. Definisi motivasi

Menurut Wahyono, dkk. (2018), motivasi kerja merupakan proses psikologi dasar. Banyak pakar perilaku organisasi percaya bahwa motivasi merupakan fokus terpenting dalam pendekatan mikro dalam perilaku organisasi. Selain motivasi, masih ada satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan yaitu kepemimpinan (*leadership*). Menurut Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Septiani dkk (2019) motivasi adalah suatu pemberian motif yang dapat menggerakkan semangat dan gairah kerja seseorang agar dapat bekerja dengan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu

proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi untuk memenuhi beberapa kebutuhan, kuat lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

b. Teori motivasi

Menurut pendapat Stephen Robbins (1996) mengemukakan bahwa motivasi kerja yaitu dorongan dari dalam pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan sebaik mungkin yang akan mempengaruhi hasil kinerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan.

c. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2013), faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan:

1) Faktor Intern

a. Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk hidup merupakan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak yang kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

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

2) Faktor Ekstern

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi

pelaksanaan pekerjaan lingkungan kerja ini, meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Sehingga kondisi lingkungan ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervise yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu perusahaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

d. Indikator yang mempengaruhi motivasi

Menurut Hasibuan (2008) dalam Adha, dkk (2019), terdapat 5 indikator motivasi kerja diantaranya:

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.

2. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi, kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.

3. Kebutuhan untuk merasa memiliki (sosial)

Kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi/keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.

4. Kebutuhan akan harga diri

Kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.

5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan

mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

B. Hasil penelitian terdahulu

Hasil penelitian yang digunakan adalah sebagai dasar penyusunan penelitian. Tujuan dari penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui hasil yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, serta sebagai perbandingan dan gambaran untuk penelitian berikutnya yang sejenis. Variabel yang digunakan yaitu mengenai lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Nuraldy (2020) Jurnal Manajemen dan Akuntansi vol.15 no.2 juli-agustus 2020 ISSN : 1979-0643	Variabel independen: Motivasi (X1), Lingkungan kerja (X2) Variabel dependen: Kinerja karyawan (Y)	1. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Amalia & Fakhri (2016) Jurnal Computech, Vol.10, NO 2, Desember 2016, 119-127 ISSN: 2442-4943	Variabel independen: Motivasi kerja (X1) Variabel dependen: Kinerja karyawan (Y)	Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Wijaya (2017)	Variabel independen:	Lingkungan kerja

No	Nama dan Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	Jurnal Ecoment Global Vol.2 No.1 edisi Februari 2017 ISSN: 2540-816X	Lingkungan kerja (X1) Variabel dependen: Kinerja karyawan (Y)	berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Khairiyah & Annisa (2013) Jurnal Proceasing Pesat 2013 Vol.5 Oktober 2013 ISSN: 1858-2559	Variabel independen: Kepuasan kerja(X1), Gaya kepemimpinan(X2), Motivasi kerja(X3) Variabel dependen: Kinerja karyawan (Y)	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5.	Lumentut & Dotulong (2015) Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal 75-85 ISSN: 2303-1174	Variabel independen: Motivasi (X1), Disiplin kerja(X2), Lingkungan kerja(X3). Variabel dependen: Kinerja karyawan(Y)	1. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja
6.	Nabawi (2019) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol.2 No.2 Sempember 2019 ISSN: 2623-2634	Variabel independen: Lingkungan kerja (X1), Kepuasan kerja (X2) Beban kerja (X3) Variabel dependen: Kinerja pegawai(Y)	1. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Bebas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
7.	Patras dkk (2017) Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017	Variabel independen : Kepuasan kerja(X1), Lingkungan kerja (X2),	1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja

No	Nama dan Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	Hal.1979-1988 ISSN: 2303-1174	Pemberian intensif (X3) Variabel dependen: Kinerja pegawai(Y)	2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja 3. Pemberian intensif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja
8.	Bhirawa (2018) Jurnal ADVANCE Vol.5 No.1 Edisi Maret 2018 ISSN: 2337-5221	Variabel independen: Partisipasi anggaran (X1), Komitmen organisasi (X2), Kepuasan kerja (X3), <i>Job Relevant Information (X4),</i> Budaya organisasi (X5), <i>Locus of Control(X6)</i> Variable dependen: Kinerja pegawai(Y)	1. Partisipasi anggaran berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Komitmen organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai 4. <i>Job relevant information</i> berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 5. Budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. 6. <i>Locus of Control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Ekhsan (2019) Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol.13 No.1 2019 ISSN: 1978-2586 E-ISSN: 25974823	Variabel independen: Motivasi kerja (X1) , Disiplin kerja (X2) Variabel dependen: Kinerja karyawan (Y)	1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
10.	Sihaloho & Siregar	Variabel independen:	Lingkungan kerja

No	Nama dan Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	(2019) Jurnal ilmiah socio secretum Vol.9 No.2 November 2018: 273-281 ISSN: 273-281	Lingkungan kerja (X1) Variabel dependen: Kinerja karyawan(Y)	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
11.	Adiyasa & Windayanti (2019) Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis Vol. 2 No.1 April 2019 e-ISSN: 2655-237X	Variabel independen: Motivasi(X1), Kepuasan kerja (X2), Kepemimpinan (X3) Variabel dependen: Kinerja karyawan(Y)	1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
12.	Jerry M, dkk (2012) Jurnal Binus Bussiness Reveiw Vol.3 No.1 Mei 2012, ISSN: 573-586	Variabel independen: Lingkungan kerja(X1), Pemberian kompensasi (X2) Variabel dependen: Kinerja karyawan(Y)	1. Lingkungan kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Pemberian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
13.	Orocomna, dkk (2018) Jurnal Administrasi Bisnis Vol.7 No.1 tahun 2018 ISSN: 2338-9605	Variabel independen: Motivasi kerja(X) Variabel dependen: Kinerja karyawan(Y)	Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
14.	Adha, dkk (2019) Jurnal Ekonomi Vokasi Vol.2 No.1 tahun 2019 ISSN: 2622-4240	Variabel independen: Kepuasan kerja(X) Variabel dependen: Kinerja pegawai(Y)	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
15.	Sumiati & Purbasari	Variabel independen:	1. Motivasi kerja tidak

No	Nama dan Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	(2019) Jurnal Bisnis dan Akuntansi Vol.21 No.1a-2, Nov 2019 ISSN: 1410-9875 E-ISSN: 2656-9124	Motivasi kerja(X1), Kepuasan kerja(X2), Kemampuan kerja(X3) Variabel dependen: Kinerja karyawan(Y)	terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
16.	Ratnawati dkk (2020) <i>International journal of multicultural and multi religious understanding</i> Vol 7 issue 8 september 2020 ISSN : 236-5369	Variabel independen: <i>Work motivation (X1) Work experience (X2)</i> Variabel dependen: <i>Employes performance (Y)</i>	<i>Work motivation has a positive and significant impact on the performance of employes</i>
17.	Destari, dkk (2018) Jurnal Ijrrjunal Vol.5 Issue, 12 Desember 2018 E-ISSN: 2349-9788 P-ISSN: 2454-2237	Variabel independen: <i>Work satisfaction (X)</i> Variabel dependen: <i>Employees performance (Y)</i>	<i>Work satisfaction has a positive and significant impact on the performance of employes</i>
18.	Sanuddin & Widjojo (2013) Jurnal modus Vol.25 (2):217-231,2013 ISSN:0852-1875	Variabel independen: Kepuasan kerja (X1), Motivasi kerja (X2) Variabel dependen : Kinerja karyawan(Y)	1. Kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan 3. kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama dan Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
19	Septiani dkk (2019) Jurnal investasi Vol.5 No.2 Nivember 2019 p-ISSN: 2442-4432 e-ISSN: 2686-102x	Variabel independen: Motivasi (X1), Lingkungan kerja (X2) Variabel dependen: Kinerja pegawai (Y)	1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 3. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
20	Prasetyo dan Marlina (2019) Jurnal inspirasi bisnis dan manajemen Vol.3 (1) 2019 e-ISSN: 2579-9312	Variabel independen: Disiplin kerja (X1), Kepuasan kerja (X2) Variabel dependen: Kinerja karyawan (Y)	1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
21	Sabilalo dkk (2020) Journal of management & business ISSN: 2596-831X	Variabel independen: Lingkungan kerjs (x1) Kemampuan kerja (x2) Variabel dependen: Motivasi kerja (y1) Kinerja pegawai (y2)	1. lingkungan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai 2. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja 3. kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 4. kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja 5. motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

No	Nama dan Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
22	<p>Joko Sutopo (2018)</p> <p>Jurnal advance vol. 5 No.1 maret 2018</p> <p>ISSN 2337-5221</p>	<p>Variabel independen: Partisipasi anggaran(X1) Komitmen oraganisasi(X2) Kepuasan kerja(X3) <i>Job relevant</i>(X4) Budaya organisasi(X5) <i>Locus of control</i>(X6)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja pegawai(Y)</p>	<p>1. partisipasi anggaran berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>2. komitmen organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>3. kepuasan kerja berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>4. <i>job relevant</i> berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>5. budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai</p> <p>6. <i>locus of control</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai</p>
23	<p>Bukhari dan Pasaribu (2019)</p> <p>Jurnal ilmiah magister manajemen, vol.1 maret 2019</p> <p>ISSN : 2623-2634</p>	<p>Variabel independen: Motivasi(X1) Kompetensi(X2) Lingkungan kerja(X3)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja(Y)</p>	<p>1. motivasi berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja</p> <p>2. kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>3. lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai</p>
24	<p>Syahputra & Jufrizen (2019)</p> <p>Jurnal ilmiah magister manajemen, vol.2 maret 2019</p> <p>ISSN: 2623-2634</p>	<p>Variabel independen: Diklat(X1) Promosi(X2) Kepuasan kerja(X3)</p> <p>Variabel dependen: Kinerja pegawai</p>	<p>1. diklat berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>2. promosi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>3. kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai</p>

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu bagian terpenting, karena memiliki fungsi sebagai penuntun untuk memahami cara berfikir dalam penelitian ini. Selain sebagai gambaran penelitian, kerangka pemikiran dapat digunakan sebagai gambaran umum dari mekanisme penelitian sehingga dalam memahami alur berfikir dalam penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Depo Pelita Cabang Banjarnegara.

1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

Menurut Danang (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan sedangkan menurut Siagian (2014) lingkungan kerja adalah suatu kondisi lingkungan dimana karyawan yang berada di dalam perusahaan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Oleh karena itu semakin baik lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan di Depo Pelita Banjarnegara. Hal ini dibuktikan dari penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019), Sihalo&Siregar (2019), Patras, dkk (2017), Wijaya (2017), Nur aldy (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan

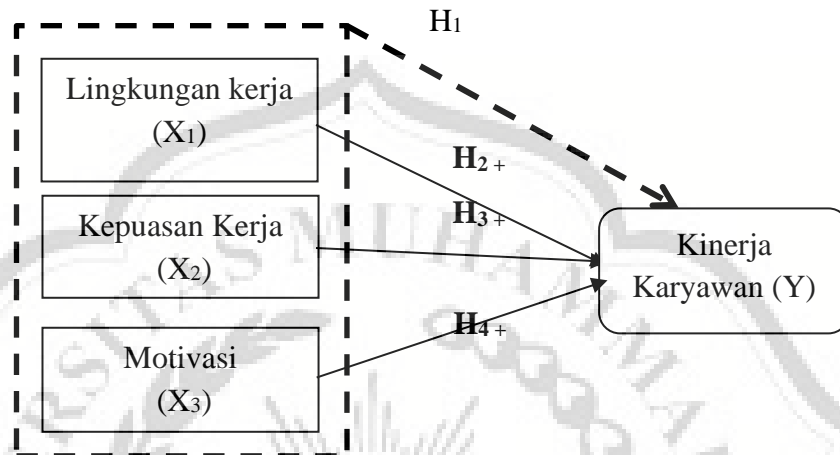
Menurut Sinambela (2016) perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang

didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Menurut Sumiati & Purbasari (2019) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan mengenai kesempatan untuk maju, keamanan bekerja, penghargaan atas pencapaian prestasi dan fasilitas yang diterima. Artinya semakin banyak kepuasan kerja yang diterima karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Depo Pelita Banjarnegara. Hal ini dibuktikan dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adha dkk (2019), Sumiati & Purbasari (2019), Khairiyah dan Annisa (2013), Sanuddin & Widjojo (2013), Prasetyo dan Marlina (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Menurut Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Menurut Sanudin dan Widjojo (2017) motivasi kerja adalah keadaan mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan. Artinya semakin banyak motivasi yang didapatkan oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan Depo Pelita Banjarnegara. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adiyasa & Windayanti (2019), Orocomna dkk (2018), Septiani dkk (2019), Ekhsan

(2019), Nuraldy (2020) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1
kerangka pemikiran

Keterangan garis :

- > Secara parsial
- - - - -> Secara simultan

H₁ = Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Depo Pelita Cabang Banjarnegara?

H₂ = Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Depo Pelita Cabang Banjarnegara?

H₃ = Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Depo Pelita Cabang Banjarnegara?

H₄ = Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Depo Pelita Cabang Banjarnegara?

