

BAB II

STUDI PUSTAKA

A. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Faktor lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus mendapat perhatian lebih oleh pimpinan perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya, karena lingkungan kerja adalah segala

sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang akan berinteraksi langsung terhadapnya.

Lingkungan kerja karyawan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja tentunya perlu dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga dapat termotivasi para karyawan dan membantu kelancaran dalam pelaksanaan aktivitas karyawan.

Lingkungan kerja pada dasarnya terdiri dari lingkungan fisik seperti fasilitas dan peralatan kerja yang digunakan dan para pekerja itu sendiri serta lingkungan non fisik seperti peraturan-peraturan.

Mutia et al. (2014: 146) mengungkapkan lingkungan kerja dalam suatu organisasi bisa menjadi sebuah penentu besar untuk tingkat produktivitas pekerja.

Alasan sederhananya ialah dibalik lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana yang nyaman dan orang akan menjadi lebih produktif (Sehgal, 2012: 16).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Menurut Sedarmayati (2011: 1) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja maksudnya adalah 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 Nitisemito dalam Nuraini (2013: 64) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Sedarmayanti (2011: 21) lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Danang Sunyoto (2012: 58) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para karyawan pada saat bekerja , baik fisik dan non-fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja.

b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011: 2) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya :

1. Penerangan / pencahayaan di tempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan

mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

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.

7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan

baubauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9. 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.

10. Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja.

11. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya.

c. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011 : 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2011 : 21) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2011 : 21) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator yang digunakan dalam variabel lingkungan kerja adalah (Wulan, 2011: 211) :

1. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil

kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

2. Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

B. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi merupakan suatu kondisi yang

mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan ulang berlangsung secara sadar.

Motivasi adalah kekuatan yang membangkitkan, mengarahkan, dan menopang perilaku. Istilah motivasi berhubungan dengan tujuan-tujuan yang dimiliki oleh individu, cara-cara yang dilakukan individu untuk mencapai tujuannya, dan cara-cara yang dilakukan oleh orang lain berusaha mengubah perilakunya (Armstrong, 2010: 36).

Hussain et al. (2012: 92) menjelaskan motivasi mengendalikan ke kuatn yang menempatkan kesediaan dalam diri seseorang untuk melakukan tugas.

Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab.

Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Ada dua aspek motivasi, yaitu segi pasif dimana motivasi tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus pendorong, dan dari segi statis dimana motivasi tampak sebagai satu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Fillmore H. Stanford dalam Mangkunegara (2011: 34) mengemukakan bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.

Menurut David Mc Clelland, dalam Anwar Prabu (2011: 12) bahwa motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal.

Veizthal Rivai (2011: 14) mengemukakan bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi adalah alasan yang mendasari seseorang untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuannya.

b. Tujuan Motivasi

Menurut Sunyoto Danang (2012: 32) tujuan motivasi antara lain :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

c. Faktor-faktor Motivasi

Menurut Peterson dan Plowman yang dikutip oleh Hasibuan (2010: 8), faktor-faktor motivasi yaitu :

1. Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kegiatan utama dari setiap orang untuk mendapatkan makan dan minum untuk melanjutkan hidup.

2. Keinginan untuk suatu posisi

Keinginan untuk suatu posisi atau jabatan di tempat dia bekerja dan menjadi salah satu alasan dia untuk bekerja.

3. Keinginan untuk kekuasaan

Keinginan akan kekuasaan merupakan salah satu alasan mengapa seseorang mau bekerja.

4. Keinginan akan pengakuan

Pengakuan, penghormatan, dan status sosial juga merupakan salah satu alasan seseorang mau bekerja.

d. Metode Motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012: 43), terdapat dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung :

1. Motivasi langsung (*direct motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (*materiil* dan *non materiil*) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi

sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

2. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan semangat melakukan pekerjaannya. Misalnya ruangan kerja, suasana kerja, serta penempatan yang tepat.

Memotivasi tak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan menjadi produktif.

e. Indikator Motivasi

Indikator yang digunakan dalam variabel motivasi menurut Utomo (2010: 11) adalah :

1. Penghargaan diri

Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.

2. Kekuasaan

Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh

tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.

3. Kebutuhan keamanan kerja

Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

C. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin lebih banyak bersumber dari diri sendiri, yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Karena ia berasal dari kesadaran diri yang mendalam maka pembinaan disiplin adalah pembinaan sikap untuk tetap mematuhi segala ketentuan yang berlaku dalam perusahaan.

Menurut Veithzal Rivai (2011: 66) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012: 46) menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Anoraga (2010: 91) mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi dalam organisasi dimana para karyawan menampilkan dirinya masing-masing sesuai dengan peraturan organisasi dan standar perilaku yang dapat diterima.

Menurut Nitisemito (2011: 16) kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan / instansi baik yang tertulis maupun tidak.

Dari pengertian yang dikemukakan para ahli di atas, dapatlah dikatakan bahwa disiplin kerja pegawai adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dalam perusahaan serta sanggup menjalankannya dan apabila dilanggar akan menerima sanksi yang sudah dibuat dalam peraturan dimana dia bekerja.

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut T. Hani Handoko (2012: 3) ada dua bentuk disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan atau Institusi.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan atau organisasi.

c. Mengatur dan Mengelola Disiplin Kerja

Setiap pimpinan harus dapat memastikan bahwa pegawai tertib dalam tugas. Konteks disiplin, makna keadilan harus dirawat dengan konsisten. Apabila pegawai menghadapi tantangan tindakan disiplin, pemberian kerja harus dapat membuktikan bahwa pegawai yang terlibat dalam kelakuan yang tidak patut dihukum. Para penyelia perlu berlatih bagaimana cara mengelola disiplin yang baik.

Menurut Veithzal Rivai (2011: 117), adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa pegawai telah diperlakukan secara wajar yaitu :

1. Standar disiplin

Beberapa standar dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan apakah besar atau kecil. Setiap pegawai dan penyelia perlu memahami kebijakan organisasi serta mengikuti prosedur secara penuh. Pegawai yang melanggar aturan akan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka. Para pimpinan perlu mengumpulkan sejumlah bukti untuk membenarkan disiplin. Bukti ini harus secara hati-hati didokumentasikan sehingga tidak bisa untuk diperdebatkan.

2. Penegakan standar disiplin

Apabila pencatatan tidak adil dan sah menurut undang-undang atau pengecualian ketenagakerjaan sesuka hati, pengadilan memerlukan bukti dari pemberi kerja untuk membuktikan sebelum pegawai ditindak. Standar kerja tersebut dituliskan dalam kontrak kerja.

d. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut George Straves dan Leonard Sayles yang dikutip oleh Hadikusuma (2010: 11) adalah :

1. Kehadiran

Setiap karyawan wajib datang dan meninggalkan tempat, tugas tepat waktunya, memberitahukan apabila meninggalkan tugas dengan alasan yang biasa diterima, konsisten terhadap waktu

kehadiran, konsisten terhadap ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

2. Penggunaan jam kerja

Karyawan harus bekerja secara sungguh-sungguh sesuai dengan aturan jam kerja yang telah ditentukan, jangan sampai waktu kerja digunakan untuk melakukan pekerjaan lain yang tidak penting sehingga mengakibatkan pekerjaan menumpuk dan tidak selesai tepat waktu.

3. Tanggung jawab

Karyawan harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Apabila semua karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya, maka ia telah melakukan disiplin.

D. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan untuk tujuan perusahaan (Bangun, 2012: 12).

Menurut Mulyadi (2010: 10), kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal dan merupakan efektivitas operasional dan karyawannya berdasarkan standard dan kriteria yang ditetapkan

sebelumnya. Karena pada dasarnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka kinerja yang sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Prestasi kerja tidak hanya dinilai dari hasil fisik yang telah dihasilkan oleh seorang karyawan melainkan secara keseluruhan, yakni kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan atau hal-hal khusus yang sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya (Suprihanto, 2012: 21).

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015: 201), kinerja dipengaruhi oleh :

1. Kualitas dan kemampuan karyawan, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan / pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik karyawan.

2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan.
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sedamaryanti dalam Widodo (2015: 202), tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
4. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya karyawan dalam bekerja.
5. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.

d. Indikator Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011: 67) indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas.

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas.

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu hari yang dilihat dari kecepatan karyawan masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas.

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab.

Tanggung jawab adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

E. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian dasar satu acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung yaitu sebagai berikut :

Tabel 1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Jurnal	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Ali Fathoni (2016), Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen, ISSN: 2502-3780, Vol. 1 No. 02	Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi linear berganda	Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Asri Warnanti (2014), Jurnal Serambi Hukum, ISSN: 1693-0819, Vol. 08 No. 02	Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Prestasi Kerja (Y)	Regresi linear berganda	Prestasi kerja karyawan di pengaruhi oleh peningkatan variabel pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja
3	Yohanis Salutondok dan Agus Supandi Soegoto (2015), Jurnal EMBA, ISSN: 2303-11, Vol. 3 No. 3	Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Kondisi Kerja (X3), Disiplin (X4), dan Kinerja Pegawai (Y)	Regresi linear berganda	Kepemimpinan, motivasi, kondisi kerja, dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan selebihnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain

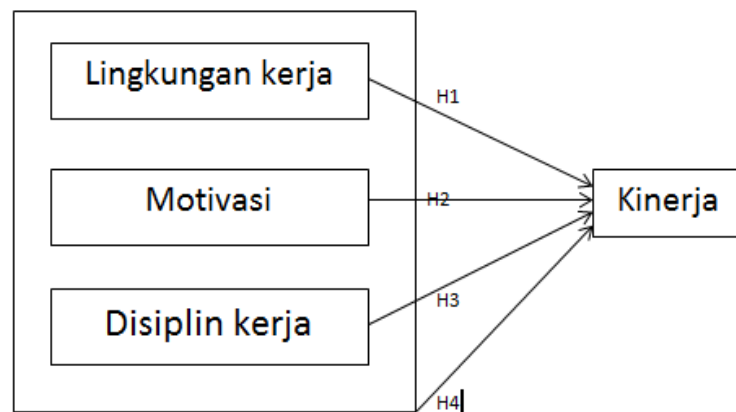
No	Nama/Tahun	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
4	Bangun Pradjadi Cipto Utomo (2014), Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta, ISSN: 2355-5009, Vol. 1 No. 1	Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X4), dan Kinerja Karyawan dan Dosen (Y)	Regresi linear berganda	Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Dannie Gunawan, Mukhlis Yunus, dan Amri (2013), Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, ISSN: 2302-0199, Vol. 2 No.1	Lingkungan Organisasi (X1), Kompensasi (X2), Disiplin Kerja (X3), Motivasi Kerja (Y1) dan Kinerja Pegawai (Y2)	Regresi linear berganda	Lingkungan organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja serta berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir penelitian menggambarkan hubungan dari variabel lingkungan kerja (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel kinerja (Y).

UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA

Adapun kerangka pemikiran yang digunakan adalah sebagai berikut :



Gambar 1

Kerangka Pemikiran

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian empiris yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

- H1 Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- H2 Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
- H3 Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
- H4 Terdapat pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.