

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada sebuah perusahaan sudah pasti membutuhkan manajemen sumber daya manusia untuk keberlangsungan perusahaan agar dapat menjalankan visi dan misi yang sudah di rencanakan, serta kegiatan penunjang lainnya yang memberikan dorongan perkembangan terhadap perusahaan. Manajemen sumber daya manusia ini mengolah keseluruhan dari karyawan melalui kegiatan rekrutmen sumber daya manusia sampai dengan proses akhir dimana nanti nya akan memberikan dampak terhadap perusahaan dan akan selalu dilakukan evaluasi per 3 bulan sekali, untuk melihat kemajuan atau peningkatan kinerja masing – masing karyawan.

Sumber daya manusia adalah seorang yang di pekerjakan disuatu perusahaan dimana melewati beberapa tahapan seleksi sampai selesai dan lolos untuk bisa ikut berkontribusi dalam perusahaan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15), manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

2. Prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia

Sementara itu, menurut Sedarmayanti (2017:3-4), manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

- a. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
- b. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.

- c. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian (Hasibuan, 2017: 10)

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur tenaga kerja untuk menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada tenaga kerja, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan tenaga kerja agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian tenaga kerja, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis dan teoritis, konseptual, dan moral tenaga kerja melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan tenaga kerja, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan

organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun dan lain-lain.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja baik itu kualitas dan kuantitas dari masing – masing karyawan, dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah dibebankan ke pada karyawan tersebut. Menurut Fahmi (2017:188), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan menurut Mathis dalam (Wijaya & Susanty, 2017), suatu kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kemampuan suatu individu dalam melakukan pekerjaan, tingkat usaha yang dicurahkan untuk kerjanya dan dukungan dari organisasi. Maka dari itu, kinerja ini adalah cerminan atau menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan

2. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan menurut mangkunegara (2017:67), yaitu sebagai berikut :

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang memiliki *IQ* diatas rata – rata (IA 110-120) dengan pendidikan yang memadai

untuk jabatannya dan terampil dan mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

3. Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat tiga aspek atau dimensi dalam menilai kinerja seseorang menurut Mangkunegara (2017:67), yaitu:

a. Kuantitas kerja

Terdiri atas output rutin dan non rutin atau ekstra. Suatu organisasi atau perusahaan yang dapat memenuhi target yang telah ditetapkan menunjukkan kemampuannya dalam mengelola sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuannya.

b. Kualitas kerja

Terdiri atas ketelitian, keterampilan dan kebersihan. Menyediakan produk dan layanan yang berkualitas merupakan suatu tuntutan bagi suatu organisasi atau perusahaan agar dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Hasil kerja yang ideal juga menggambarkan kualitas pengelola produk dan layanan dalam organisasi tersebut.

c. Ketepatan waktu

Kemampuan organisasi untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen.

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Sedangkan Motivasi

kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020 : 161) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu”.

Dapat disimpulkan dengan arti lain motivasi kerja adalah suatu dorongan yang diberikan kepada seseorang untuk meyakinkan pilihan yang orang lain punya atau meyakinkan untuk terus mengembangkan potensi yang dimiliki seseorang tersebut dengan kalimat – kalimat pendorong positif.

2. Indikator Motivasi

Hasibuan (2017:95) yang mengungkapkan teori Mc.Clelland yang menyatakan bahwa hal-hal yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja meliputi:

- a. **Kebutuhan untuk Berprestasi (*Need For Achievement*)**
Dorongan untuk berprestasi, untuk pencapaian yang berhubungan dengan serangkaian standar.
- b. **Kebutuhan untuk Berafiliasi (*Need For Affiliation*)**
Keinginan untuk berhubungan yang penuh persahabatan dan interpersonal yang dekat.
- c. **Kebutuhan untuk Berkuasa (*Need For Power*)**
Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak akan dilakukan tanpa dirinya

3. Jenis Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini digunakan motivasi kerja negatif, seperti yang dijabarkan menurut Hasibuan (2017) Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif, yaitu:

- a. **Motivasi positif (Insentif positif)**
Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar

b. Motivasi negatif (Insentif negatif)

Motivasi negatif maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik

D. Lingkungan Kerja Fisik

1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan yang dapat mempengaruhi tingkat kenyamanan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya Menurut Afandi (2018:65) 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 sebagainya. Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Lingkungan kerja fisik

2. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat diartikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Sedarmayanti, 2017), Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017) 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.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017: 30) indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu:

a. Indikator lingkungan kerja fisik antara lain:

- 1) Penerangan cahaya
- 2) Suhu Udara
- 3) Kebersihan
- 4) Penggunaan Warna
- 5) Keamanan
- 6) Jam Kerja

b. Indikator Lingkungan kerja non fisik antara lain

- 1) Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
- 2) Hubungan kerja antar rekan kerja

4. Faktor – faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Afandi (2018:66) menyatakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

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

E. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai - nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Wibowo (2018:16) Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama

yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2017:99), Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini.

2. Ciri Budaya Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins (Ganyang, 2018), budaya organisasi memiliki tujuh ciri sebagai berikut:

- a. Inovasi dan petualangan
- b. Perhatikan detailnya
- c. Berorientasi Hasil
- d. Berorientasi pada orang
- e. Orientasi Tim
- f. Agresif
- g. Stabilitas

3. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Greenberg dan Baron dalam (Priansa, 2018), budaya organisasi memiliki banyak fungsi, yaitu memberikan identitas, membangkitkan komitmen, dan memperjelas dan memperkuat standar perilaku, seperti yang dijelaskan di bawah ini :

- a. Budaya Memberi Identitas

Semakin jelas ide dan nilai bersama organisasi didefinisikan, semakin kuat orang dapat bersatu dan merasakan bagian penting dari misi organisasi.

- b. Budaya – Budaya menghasilkan komitmen terhadap misi organisasi

Terkadang sulit bagi orang untuk berpikir di luar kepentingan mereka sendiri, seberapa banyak yang mereka ketahui tentang diri mereka sendiri. Ketika ada budaya yang kuat, orang merasa seperti mereka adalah bagian dari organisasi yang lebih besar dan terlibat dalam keseluruhan pekerjaan organisasi.

- c. Budaya Budaya yang mendefinisikan dan memperkuat standar perilaku Budaya memandu kata-kata dan perbuatan, memperjelas bagaimana kata-kata harus ditangani dalam situasi tertentu, yang sangat berguna bagi pemula. Budaya mencari stabilitas dalam perilaku, keduanya mengharapkan orang yang berbeda untuk melakukan apa yang seharusnya mereka lakukan pada waktu yang sama

4. Sifat Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2018:99), Budaya organisasi yang ideal untuk suatu organisasi harus memiliki sedikitnya dua sifat yaitu sebagai berikut:

a. Kuat (*Strong*)

Artinya budaya organisasi yang dibangun atau dikembangkan harus mampu mengikat dan mempengaruhi perilaku (*behavior*) para individu pelaku organisasi untuk menyelaraskan antara tujuan individu dan tujuan kelompok mereka dengan tujuan organisasi.

b. Dinamis dan adaptif (*dinamic and adaptive*)

Artinya budaya organisasi yang dibangun harus fleksibel dan responsif terhadap dinamika lingkungan internal dan eksternal organisasi.

5. Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Afandi, 2018:101), mengemukakan indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

a. Pelaksanaan norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat didalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi. Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

b. Pelaksanaan nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi

yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.

c. Kepercayaan

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak akan meningkatkan motivasi karyawan atau pegawai.

d. Pelaksanaan kode etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi

F. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

1. Hubungan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi pada perusahaan memang sangat berpengaruh kepada setiap orang, karena setiap orang perlu dorongan baik dari internal maupun eksternal, untuk mencapai tujuan dan pencapaian masing – masing. Motivasi sendiri memiliki banyak pengaruh positif dalam lingkungan sekitar baik organisasi maupun perusahaan. Karena dengan adanya sebuah motivasi, hal ini bisa membuat seseorang memiliki pikiran yang lebih terbuka untuk menggali potensi dalam dirinya sendiri. Sehingga akan banyak mendapatkan keuntungan bagi diri sendiri juga serta orang disekitar.

Perusahaan ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika dalam dunia kerja hanya monoton tanpa ada *reward*, sanksi atau teguran. Seorang karyawan tidak akan termotivasi untuk mengubah dirinya menjadi lebih baik atau tidak akan menggali potensi dalam dirinya untuk bisa menjadi karyawan yang berprestasi. Maka dari itu jika ada motivasi didalam suatu

organisasi maupun perusahaan, itu akan meningkatkan kinerja para karyawan. Karyawan akan mengupayakan usaha yang maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga hal tersebut akan berdampak positif bagi perusahaan.

Pada hasil riset yang dilaksanakan oleh Putra, K. A., & Wijaksana, T. I. (2022) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa adanya motivasi kerja yang baik, sehingga meningkatkan hasil kinerja dari setiap karyawan.

2. Hubungan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja fisik yang nyaman dan mendukung pada saat mengerjakan suatu pekerjaan, sangat memberikan kenyamanan baik fisik maupun mental seseorang. Lingkungan kerja tidak hanya tata letak yang sesuai prosedur saja, namun ada juga yang perlu diperhatikan termasuk dengan hubungan partner atau sesama karyawan saat bekerja dan juga hubungan karyawan dengan atasan. Jika hubungan keduanya sehat, itu memberikan dampak positif kepada karyawan sehingga dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan nyaman dan dapat menyalurkan kinerja yang optimal.

Pada hasil riset yang dilaksanakan oleh Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa adanya lingkungan kerja yang baik, akan membuat tingkat kinerja karyawan meningkat karena memberikan dampak positif, tidak jenuh dan segar untuk pekerjaan yang monoton.

3. Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Budaya organisasi pada suatu perusahaan merupakan identitas dari perusahaan tersebut dimana terdapat norma – norma atau peraturan yang sudah menjadi budaya melekat pada satu organisasi atau perusahaan. Maka dari itu budaya organisasi sudah seharusnya dibuat untuk memberikan dampak positif, jika memang ada budaya organisasi yang kurang pantas hendaknya tidak terus dilakukan dan bisa diganti dengan hal yang lebih baik dan memberikan dorongan positif

Pada hasil riset yang dilaksanakan oleh karyawan Munarwisyah, I. (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa adanya budaya organisasi yang baik, akan membuat tingkat kinerja karyawan meningkat karena membentuk norma dan tingkah laku yang positif untuk semua kegiatan perusahaan.



G. Hasil Penelitian Yang Sesuai Sebagai Rujukan Penelitian

Penelitian terdahulu adalah gabungan dari beberapa hasil penelitian yang sudah dilaksanakan dimana berhubungan dengan penelitian yang hendak dilaksanakan. Penelitian terdahulu berfungsi untuk mengetahui bagaimana metode penelitian dan hasil – hasil penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu dipakai sebagai tolak ukur peneliti saat membuat dan menganalisis suatu penelitian. Tujuan dari penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui Langkah penulisan yang dilakukan salah atau benar. Berikut hasil penelitian terdahulu dalam penelitian ini yaitu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Kevin Arya Nugraha Putra dan Tri Indra Wijaksana (2022)	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Witel Purwokerto	X= Motivasi Y= Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Telkom Witel Purwokerto.
2	Kartika Yuliantari dan Ines Prasasti (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta	X= Lingkungan Kerja Y = Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara Lingkungan kerja dengan kinerja, serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara Lingkungan kerja dengan kinerja.

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Isnan Munarwisyah (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan	X1= Motivasi Kerja X2= Budaya Organisasi Y= Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan
4	Nunu Nurjaya (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona	X1= Disiplin Kerja X2= Lingkungan Kerja X3= Motivasi Kerja Y= Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona baik secara parsial, maupun secara simultan.
5	Wahyudi (2019)	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1= Disiplin X2= Motivasi Kerja Y= Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja dan motivasi kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja.

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
6	Ahmad Rivai (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	X1= Kepemimpinan-an Transformasional X2= Budaya Organisasi Y= Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance – Medan
7	Hendra (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan	X1= Budaya Organisasi X2= Pelatihan X3= Motivasi Y=Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Tjut Nyak Dhien.
8	Burhannudin, Mohammad Zainul, dan Muhammad Harlie (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin	X1= Disiplin Kerja X2= Lingkungan Kerja X3= Komitmen Organisasional Y= Kinerja Karyawan	Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
9	Nurmin Arianto dan Hadi Kurniawan (2020)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1= Motivasi X2= Lingkungan Kerja Y= Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).
10	Morina Irma H.P, Harsono Teguh Santoso, dan Achmad Daengs GS (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus pada PT.Makmur Jaya Surabaya)	X1= Gaya Kepemimpinan X2= Lingkungan Kerja Y= Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk

Sumber : Jurnal – Jurnal Peneliti Terdahulu

H. Kerangka Analisis

Dalam penelitian proposal ini dibuat sebuah kerangka analisis untuk menjelaskan indikator dari masing – masing variabel “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Binajasa Abadikarya” , sehingga dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. 1
Kerangka Analisis

I. Hipotesis

Berdasarkan kerangka analisis di atas yang sudah digambarkan, maka akan dikemukakan penulisan hipotesis penelitian proposal, yaitu :

- H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Binajasa Abadikarya Jakarta
- H2 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Binajasa Abadikarya Jakarta
- H3 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Binajasa Abadikarya Jakarta

