

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di embankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya.

Kemudian Lingkungan kerja menurut Assa (2022) adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memdampaki dirinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Selain itu Menurut Hulu *et al.* (2022) lingkungan kerja merupakan tempat di mana seseorang melakukan kegiatan atau bekerja, lingkungan di mana seseorang menemukan dan menggunakan alat dan bahan yang ada, berhubungan dengan rekan kerjanya.

Adapun Menurut Apriyansyah *et al.* (2023) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang keberadaannya dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaannya. Sebagaimana Menurut Oktarendah & Putri (2023) lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian definisi para ahli di atas, peneliti merangkumnya ke dalam tabel berikut ini:

Tabel 2. 1
Definisi Lingkungan Kerja

No.	Penulis /Tahun	Definisi Lingkungan Kerja
1.	Afandi (2018)	Segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya.
2.	Assa (2022)	Segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mendampaki dirinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya
3.	Hulu <i>et al.</i> (2022)	Tempat di mana seseorang melakukan kegiatan atau bekerja, lingkungan di mana seseorang menemukan dan menggunakan alat dan bahan yang ada, berhubungan dengan rekan kerjanya.
4.	Apriyansyah <i>et al.</i> (2023)	Sesuatu yang keberadaannya dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaannya
5.	Oktarendah & Putri (2023)	Kondisi di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

Sumber : Diolah Peneliti,2024

Berdasarkan definisi dari tabel 2.1 para ahli, maka peneliti menggunakan yang Apriyansyah *et al.* (2023) mendefinisikan Lingkungan Kerja adalah Sesuatu yang keberadaannya dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaannya. Sehingga disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja serta kesejahteraan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik, yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori, yakni:

- c. Lingkungan kerja yang berhubungan dengan karyawan. Seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya
- d. Lingkungan perantara atau lingkungan kerja umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembapan sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.1.3 Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018) faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan di antaranya :

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
2. Temperatur di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja

5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau-bauan di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja

2.1.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut beberapa ahli adapun indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

Tabel 2. 2
Indikator Lingkungan Kerja

No.	Penulis/Tahun	Indikator
1.	Afandi (2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencahayaan 2. Warna 3. Udara 4. Suara
2.	Assa (2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana Kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Fasilitas
3.	Hulu <i>et al.</i> (2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan antar karyawan 2. Suasana kerja 3. Fasilitas-fasilitas kerja
4.	Apriyansyah <i>et al.</i> (2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencahayaan 2. Sirkulasi Udara 3. Tata Letak Ruang 4. Dekorasi 5. Kebisingan 6. Fasilitas
5.	Oktarendah & Putri (2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan / cahaya di tempat kerja 2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja 3. Kelembaban di tempat kerja 4. Sirkulasi udara di tempat kerja 5. Kebisingan di tempat kerja 6. Hubungan Karyawan 7. Dekorasi di tempat kerja 8. Musik di tempat kerja 9. Keamanan di tempat kerja

Sumber : Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan Indikator mengenai Lingkungan Kerja pada Tabel 2.2. maka

peneliti menggunakan dan menetapkan indikator dari Apriyansyah *et al.* (2023) dikarenakan berhubungan dengan variabel peneliti, yaitu:

1. Pencahayaan

Pencahayaan di tempat kerja menjadi faktor yang penting dalam lingkungan kerja. Pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan efektif.

2. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara di tempat kerja yaitu kebutuhan oksigen yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menjaga kesehatan. Udara yang buruk dan tercampur dengan polusi akan berbahaya bagi kesehatan pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka Panjang.

3. Tata Letak Ruang

Penataan tata letak ruangan kerja yang baik dapat menciptakan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

4. Dekorasi

Dekorasi di tempat kerja, yaitu tata letak dan pemilihan warna dinding ruangan kantor. Tata letak dan pemilihan warna dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan kegiatannya.

5. Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, oleh karena itu suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Fasilitas

Fasilitas yaitu alat pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada dalam organisasi, tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru akan tetapi fasilitas yang lengkap menjadi penunjang proses kelancaran Motivasi Kerja.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berarti pemberian dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Menurut Adha *et al.* (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kemudian Menurut Wijiasih *et al.* (2021) motivasi merupakan suatu upaya dalam mendorong semangat kerja dan mau mengoptimalkan keahlian dan kemampuan dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, Menurut Emmy & Wanma (2021) motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya.

Adapun Menurut Zebua *et al.* (2022) motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang yang dapat membuat pegawai ingin dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Sebagaimana Menurut Nurzakiah & Febrian (2024) motivasi kerja adalah sebagai suatu kondisi di dalam pribadi seseorang yang

mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian definisi para ahli di atas, peneliti merangkumnya ke dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.3
Definisi Motivasi Kerja

No.	Penulis /Tahun	Definisi Motivasi Kerja
1.	Adha <i>et al.</i> (2019)	Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.
2.	Wijiasih <i>et al.</i> (2021)	Suatu upaya dalam mendorong semangat kerja dan mau mengoptimalkan keahlian dan kemampuan dalam mencapai tujuan organisasi.
3.	Emmy & Wanma (2021)	Berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya.
4.	Zebua <i>et al.</i> (2022)	Suatu dorongan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang yang dapat membuat pegawai ingin dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.
5.	Nurzakiah & Febrian (2024)	Sebagai suatu kondisi di dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Sumber : Diolah Peneliti, 2024

Dari definisi tabel 2.3 para ahli maka peneliti menggunakan dari Wijiasih *et al.* (2021) bahwa motivasi merupakan suatu upaya dalam mendorong semangat kerja dan mau mengoptimalkan keahlian dan kemampuan dalam mencapai tujuan organisasi. Disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang memacu semangat dan kesediaan individu untuk bekerja secara efektif dan optimal, dengan tujuan mencapai kepuasan pribadi dan keberhasilan

organisasi.

2.1.2.2 Bentuk-bentuk Motivasi Kerja

Menurut Siswanto dalam Lestari (2019) membagi bentuk-bentuk motivasi dalam empat kategori yang dianut perusahaan:

1. Kompensasi Bentuk Uang
2. Pengarahan dan Pengendalian
3. Penetapan Pola Kerja yang Efektif
4. Kebijakan

2.1.2.3 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam Lestari (2019) terdapat beberapa tujuan pemberian motivasi kerja, yang sejalan dengan pandangan para ahli sebelumnya.

Tujuan-tujuan tersebut mencakup:

1. Mendorong gairah dan semangat karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas karyawan dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Mendapatkan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.1.2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Lestari (2019) terdapat dua faktor motivasi kerja, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang dan mencakup beberapa elemen seperti:

1. Kebutuhan

Kebutuhan seseorang dapat menjadi dorongan yang kuat untuk mengarahkan perilaku tertentu.

2. Kepercayaan

Kepercayaan yang dimiliki seseorang dapat menjadi pendorong untuk bertindak sesuai dengan keyakinannya, bahkan jika itu memerlukan pengorbanan tertentu.

3. Bakat

Setiap individu membawa bakat bawaan sejak lahir, dan kesadaran terhadap bakat ini dapat mendorong seseorang untuk bertindak sesuai dengan potensi yang dimiliki.

4. Kegemaran

Preferensi atau kegemaran seseorang juga dapat menjadi faktor internal motivasi. Ketertarikan dan kesenangan terhadap suatu aktivitas atau pekerjaan dapat memberikan dorongan tambahan untuk melibatkan diri dengan lebih antusias.

Faktor eksternal motivasi kerja, yang merupakan dorongan yang berasal dari luar diri seseorang. Faktor eksternal ini mencakup beberapa aspek seperti:

1. Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja melibatkan aspek sarana dan prasarana kerja di

sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Ini termasuk tempat kerja, fasilitas, kebersihan, ketenangan, dan hubungan antar karyawan.

2. Kompensasi yang Memadai

Kompensasi yang memadai, berupa penghasilan, menjadi faktor motivasi yang sangat penting bagi karyawan. Kompensasi yang memuaskan dianggap sebagai alat motivasi efektif untuk mendorong kinerja yang baik.

3. Supervisi yang Baik

Supervisi memiliki peran penting dalam memberikan pengarahan dan bimbingan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Supervisi yang baik dapat meminimalkan kesalahan kerja.

4. Jaminan Pekerjaan

Jaminan pekerjaan, baik dalam bentuk promosi jabatan, pangkat, maupun kesempatan untuk pengembangan potensi diri, menjadi faktor eksternal yang mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal.

2.1.2.5. Indikator Motivasi Kerja

Beberapa indikator Motivasi kerja menurut ahli adalah sebagai berikut :

Tabel 2. 4
Indikator Motivasi Kerja

No.	Penulis/tahun	Indikator
1.	Adha <i>et al.</i> (2019)	1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan
2.	Wijiasih <i>et al.</i> (2021)	1. Kebutuhan fisiologi 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan

		5. Kebutuhan aktualisasi diri
3.	Emmy & Wanma (2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan perwujudan diri
4.	Zebua <i>et al.</i> (2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras 2. Orientasi masa depan 3. Tingkat cita-cita yang tinggi 4. Orientasi tugas atau sasaran 5. Usaha untuk maju 6. Ketekunan 7. Pemanfaatan waktu 8. Rekan kerja yang dipilih
5.	Nurzakiah & Febrian (2024)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Balas Jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas Kerja 4. Pengakuan Dari Atasan 5. Prestasi Kerja

Sumber : Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan Indikator mengenai Motivasi Kerja pada Tabel 2.4. maka peneliti menggunakan dan menetapkan indikator dari Wijiasih *et al.* (2021) dikarenakan berhubungan dengan variabel peneliti yaitu:

a. Kebutuhan fisiologi

Kebutuhan fisiologi Adalah tingkatan hierarki yang paling mendasar dalam teori motivasi Maslow. Kebutuhan ini meliputi makan, minum, tidur, tempat tinggal dan sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman merupakan tingkatan hierarki kedua dalam teori motivasi Maslow. Kebutuhan rasa aman meliputi jaminan hari tua, perlindungan dari kecelakaan kerja dan lainnya.

c. Kebutuhan sosial

Kebutuhan Sosial merupakan tingkatan ketiga dalam hierarki teori motivasi Maslow. Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Manusia adalah makhluk sosial yang memerlukan interaksi dengan orang lain.

d. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan Penghargaan merupakan tingkatan keempat dalam hierarki teori motivasi Maslow. Kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan seseorang untuk dihormati dan dihargai atas prestasi yang dilakukan.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri adalah hierarki tertinggi dalam teori motivasi Maslow. Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan seseorang untuk mengembangkan diri dan potensi yang ada dalam dirinya.

2.1.3 Efektivitas kerja

2.1.3.1 Pengertian Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja memang merupakan tujuan utama dari pelaksanaan setiap pekerjaan. Keberhasilan dalam mencapai efektivitas kerja tergantung pada sejauh mana pelaksanaan pekerjaan memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan. Syarat-syarat pelaksanaan pekerjaan biasanya telah diatur dalam perencanaan kerja.

Menurut Triana *et al.* (2019) Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas, dan waktu) yang telah dicapai oleh manajemen, yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu. Sebagaimana Menurut Lahutung *et al.* (2021) efektivitas adalah suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Adapun Menurut Reska & Syahriza (2022) efektivitas kerja adalah tingkat

sejauh mana karyawan melaksanakan kegiatan yang ada di perusahaan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara optimal dengan menggunakan alat atau sumber yang ada, kemampuan untuk melaksanakan tugas serta ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas tersebut.

Selain itu, Menurut Rayhan & Mustofa (2022) efektivitas kerja merupakan suatu situasi yang menggambarkan sejauh mana pekerjaan kita terlaksana dengan target yang telah ditentukan. Sebagaimana juga Menurut Anadiyah & Hidayati (2022) efektivitas kerja, ialah penyelesaian tugas yang dibebankan dengan kurun waktu yang telah ditentukan, maksudnya adalah penyelesaian tugas dinilai benar atau salah tergantung pada kapan tugas itu bisa terselesaikan, bukan tentang bagaimana pelaksanaannya dan berapa biaya yang dikeluarkan.

Berdasarkan uraian definisi para ahli di atas, peneliti merangkumnya ke dalam tabel berikut ini:

Tabel 2. 5
Definisi Efektivitas Kerja

No.	Penulis /Tahun	Definisi Efektivitas Kerja
1.	Triana <i>et al.</i> (2019)	Suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas, dan waktu) yang telah dicapai oleh manajemen, yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu.
2.	Lahutung <i>et al.</i> (2021)	Suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
3.	Reska & Syahriza (2022)	Tingkat sejauh mana karyawan melaksanakan kegiatan yang ada di perusahaan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara optimal dengan menggunakan alat atau sumber yang ada, kemampuan untuk melaksanakan tugas serta ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas tersebut.

4.	Rayhan & Mustofa (2022)	Suatu situasi yang menggambarkan sejauh mana pekerjaan kita terlaksana dengan target yang telah ditentukan.
5.	Anadiyah & Hidayati (2022)	Penyelesaian tugas yang dibebankan dengan kurun waktu yang telah ditentukan, maksudnya adalah penyelesaian tugas dinilai benar atau salah tergantung pada kapan tugas itu bisa terselesaikan , bukan tentang bagaimana pelaksanaannya dan berapa biaya yang dikeluarkan.

Sumber : Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan uraian definisi efektivitas kerja menurut para ahli pada tabel 2.5 Maka peneliti menggunakan dari Rayhan & Mustofa (2022) berpendapat Efektivitas kerja adalah Suatu situasi yang menggambarkan sejauh mana pekerjaan kita terlaksana dengan target yang telah ditentukan. Dapat disimpulkan efektivitas kerja adalah ukuran atau tingkat keberhasilan dalam mencapai target yang telah ditetapkan, baik dalam hal kuantitas, kualitas, maupun waktu, dengan optimalisasi sumber daya yang tersedia dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas.

2.1.3.2 Tujuan Efektivitas Kerja

Dalam (Ilham Taufik Akbar, 2017) tujuan efektivitas kerja bagi karyawan dan perusahaan adalah:

1. Dapat mencapai tujuan, Suatu kegiatan di katakana efektif apabila tujuan yang di tetapkan sebelumnya dapat di capai dengan baik.
2. Ketepatan waktu, Suatu kegiatan dapat di katakan efektif apabila pelaksanaan kegiatan tersebut sesuai dengan waktu yang di telah di tentukan.
3. Dapat memberikan manfaat bagi karyawan serta perusahaan sesuai dengan kebutuhannya.

4. Memberikan hasil akhir yang di harapkan oleh karyawan serta perusahaan.

2.1.3.3 Faktor-faktor Efektivitas Kerja

Menurut Reska & Syahriza (2022) Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi adalah :

1. Waktu
2. Tugas
3. Produktivitas
4. Motivasi
5. Evaluasi kerja
6. Pengawasan
7. Lingkungan kerja
8. Perlengkapan dan fasilitas

2.1.3.4 Indikator Efektivitas Kerja

Indikator yang digunakan beberapa ahli untuk efektivitas kerja sebagai berikut :

Tabel 2. 6
Indikator Efektivitas Kerja

No.	Penulis / Tahun	Indikator
1.	Triana <i>et al.</i> (2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendekatan sumber (resource approach) 2. Pendekatan proses (process approach) 3. Pendekatan sasaran (goals approach)
2.	Lahutung <i>et al.</i> (2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencapaian Tujuan 2. Integrasi 3. Adaptasi
3.	Reska & Syahriza (2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai 2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan 3. Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap 4. Perencanaan yang matang 5. Penyusunan program yang tepat

		6. Tersedianya sarana dan prasarana 7. Pelaksanaan yang efektif dan efisien 8. Sistem pengawasan dan pengendalian
4.	Rayhan & Mustofa (2022)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pemanfaatan Waktu
5.	Anadiyah & Hidayati (2022)	1. Penyesuaian Diri 2. Prestasi kerja 3. Kepuasan Kerja

Sumber : Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan Indikator mengenai Efektivitas Kerja pada Tabel 2.6. peneliti menggunakan dan menetapkan indikator dari Rayhan & Mustofa (2022) dikarenakan berhubungan dengan variabel peneliti yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan di dalam mengerjakan pekerjaan .

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.

3. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat waktu yang ditetapkan.

2.1.4 Hasil Peneliti Terdahulu

Suatu penelitian merujuk pada sejumlah temuan penelitian sebelumnya, di mana hasil-hasil penelitian tersebut dapat berfungsi sebagai data pendukung untuk menetapkan hasil penelitian yang sedang dilakukan saat ini. Oleh karena itu,

peneliti melakukan telaah terhadap beberapa penelitian terdahulu yang mencakup pembahasan tentang variabel yang sedang diteliti. Hal ini dilakukan melalui kajian literatur dari jurnal-jurnal yang telah dikumpulkan oleh peneliti. Berikut adalah ringkasan dari kajian literatur tersebut yang disajikan dalam bentuk tabel.

Tabel 2. 7
Tabel Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian ini

No.	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian / Metode / Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
1.	Lisnawati (2018)	Judul: Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Efektivitas Kerja Dosen di AMIK Citra Buana Indonesia Sukabumi Metode: Kuantitatif Sampel: Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh dosen	Berdasarkan nilai korelasi hubungan motivasi kerja (X1) terhadap efektivitas kerja dosen (Y) menunjukkan motivasi kerja terhadap kinerja dosen memiliki pengaruh. Dan nilai korelasi hubungan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja dosen (Y) juga menunjukkan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja dosen memiliki pengaruh yang kuat	Perbedaan : Peneliti terdahulu dan peneliti menggunakan indikator lingkungan kerja yang berbeda Persamaan : Sama-sama menggunakan analisis data kuantitatif deskriptif
2.	Yusuf <i>et al.</i> (2022)	Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesesuaian Bakat, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Banyuasin Metode : Regresi Sampel: 37 responden	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten banyuasin. Variabel motivasi yang paling dominan mempengaruhi efektivitas kerja	Perbedaan : Jumlah sampel dan tempat penelitian Persamaan : Sama-sama meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja
3.	Apriyani (2023)	Judul: <i>The Influence of Lean Management on Work Effectiveness and Efficiency and Their Impact on Organizational</i>	Hasil penelitian yang dilakukan terlihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi dan lingkungan kerja tidak memoderasi	Perbedaan : Peneliti terdahulu menggunakan lingkungan kerja sebagai memoderasi

		<p><i>Performance with Work Environmental as Moderating Variables in Manufacturing Companies</i></p> <p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Sampel : 100 Karyawan</p>	efektivitas kerja terhadap kinerja organisasi	Persamaan : Sama-sama menggunakan teknik pengambilan sampel <i>random sampling</i>
4.	Afriani <i>et al.</i> (2023)	<p>Judul : <i>The Influence Of Organizational Culture And Work Environment On The Work Effectiveness Of Public High School Teachers In Central Jakarta</i></p> <p>Metode: Kuantitatif Analisis Jalur</p> <p>Sampel: 207 sampel</p>	Hasil yang diperoleh dari analisis jalur yaitu adanya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja guru. Jadi jika kondisi lingkungan di suatu sekolah membaik atau membaik, maka efektivitas kerja guru sekolah juga akan semakin baik.	<p>Perbedaan : Peneliti terdahulu menggunakan teknik analisis jalur</p> <p>Persamaan : Peneliti terdahulu meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja.</p>
5.	Fawaid & Ubaidillah (2023)	<p>Judul: <i>The Influence of Leadership, Supervision and Work Motivation on Employee Work Effectiveness with Work Discipline as Intervening Variable</i></p> <p>Metode: Kuantitatif, analisis Jalur</p> <p>Sampel: Seluruh karyawan 60 Orang</p>	Hasil penelitian ini adalah Motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama. Artinya semakin tinggi motivasi dalam diri karyawan maka efektivitas kerja karyawan semakin meningkat.	<p>Perbedaan: Teknik pengambilan sampel yaitu peneliti terdahulu menggunakan seluruh karyawan</p> <p>Persamaan; Peneliti terdahulu meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja</p>
6.	Rahmawati <i>et al.</i> (2023)	<p>Judul: <i>The Influence Of Work Motivation And Work Discipline On The Effectiveness Of Employee Work In The Directorate Work Unit At Poltekkes Ministry Of Health Jakarta Iii</i></p>	Hasil menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Efektivitas Kerja. Motivasi Kerja yang positif memberikan kontribusi terhadap peningkatan Efektivitas Kerja, sedangkan motivasi yang lemah menyebabkan	<p>Perbedaan : Peneliti menggunakan indikator motivasi kerja dan efektivitas yang berbeda</p> <p>Persamaan : Peneliti terdahulu</p>

		Metode : Kuantitatif Sampel : 55 Responden	penurunan efektivitas.	menggunakan metode dan variabel motivasi kerja terhadap efektivitas kerja
7.	Rosmawati & Rasyid (2023)	Judul : <i>Analyzing The Impact Of Work Environment And Organizational Culture On Employee Job Effectiveness In The Mamuju District Regional Library And Archives Office</i> Metode : Regresi Linier berganda Sampel : 46 Orang	Penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap efektivitas kerja karyawan. Artinya, perbaikan lingkungan tempat kerja, seperti pencahayaan, kebersihan ruang kerja, kualitas udara, dan keselamatan, dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.	Perbedaan : Peneliti terdahulu menggunakan indikator efektivitas kerja yang berbeda Persamaan: Teknik pengumpulan data dalam penelitian dan variabel lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja
8.	Damo <i>et al.</i> (2024)	Judul: Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Utara Metode : Regresi linier berganda Sampel : 51 responden	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan dengan efektivitas kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa pegawai di BPBD Provinsi Sulawesi Utara merasakan suatu kondisi yang lebih baik dan pegawai tersebut menyadari bagian dari sistem dalam pelaksanaan organisasi atau instansi	Perbedaan : Peneliti terdahulu menggunakan indikator yang berbeda pada variabel motivasi dan efektivitas kerja Persamaan : Menggunakan metode dan variabel motivasi kerja terhadap efektivitas kerja
9.	Mardiyoto & Ristanti (2024)	Judul: Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Staf Gudang Cepat Nahkoda Setia Singa Metode : Kuantitatif Sampel : 58 Orang	Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap efektivitas kerja (Y) karyawan staf gudang pada PT. Cepat Nahkoda Setia Singa, serta untuk tingkat hubungan antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap efektivitas kerja (Y) karyawan staf gudang pada PT. Cepat Nahkoda Setia Singa adalah sangat kuat	Perbedaan : Peneliti dan peneliti terdahulu berbeda pada indikator lingkungan kerja Persamaan: Peneliti dan peneliti terdahulu sama dalam indikator efektivitas kerja

10.	Anggraini (2024)	Judul: <i>The Influence Of Work Environment And Work Motivation On Employee Performance</i> Metode: Deskriptif Kuantitatif Sampel: 75 Karyawan	Hasil Penelitian ditemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan. dan ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.	Perbedaan: Peneliti terdahulu tidak menggunakan variabel efektivitas kerja dan responden yang berbeda Persamaan : Penulis dan peneliti terdahulu sama sama meneliti variabel Lingkungan kerja dan motivasi kerja
-----	---------------------	---	--	---

Sumber : Diolah Peneliti, 2024

2.2 Kerangka Pemikiran

Perusahaan menyadari peran penting karyawan sebagai sumber daya penggerak dalam kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Penerapan Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja adalah hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Efektivitas Kerja merupakan sebuah ukuran atau keadaan yang menggambarkan sejauh mana tujuan dan target yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik dalam kuantitas, kualitas dan waktu. Adapun indikator dalam efektivitas kerja karyawan yaitu Kuantitas, kualitas kerja, dan Pemanfaatan waktu. Untuk mencapai itu semua dalam efektivitas salah satunya harus adanya Lingkungan kerja dengan kondisi yang baik.

Dengan adanya Penetapan Lingkungan kerja segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Karyawan yang bekerja dalam ruangan yang nyaman, memiliki sarana untuk menyelesaikan tugas dalam kondisi yang baik dan didukung dengan bekerja sama dalam bekerja serta saling menghormati antar sesama. Adapun

indikator dari lingkungan kerja yang mempengaruhi efektivitas kerja yaitu pada indikator Pencahayaan, sirkulasi udara, Tata letak ruang, Dekorasi, Kebisingan, Fasilitas. Lingkungan kerja yang kondusif sangat penting bagi karyawan karena dapat mempermudah dan memperlancar pelaksanaan tugas. Lingkungan ini mencakup sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk mengerjakan pekerjaan dengan maksimal. Dengan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, karyawan akan merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan, sesuai dengan tujuan perusahaan.

Hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan yaitu juga melalui pemberian motivasi kerja seperti tercukupinya kebutuhan fisiologi seperti gaji dan bonus layak bagi karyawan, kebutuhan seperti adanya rasa aman, adanya rasa sosial dan kebutuhan aktualisasi diri seperti tidak membedakan satu dengan lainnya, memberikan pemberian bonus sehingga adanya rasa penghargaan diri, kemudian kebebasan berpendapat untuk kemajuan perusahaan sehingga karyawan akan sepenuh hati melakukan hal apa saja yang dikerjakan yang dapat membuat efektivitas kerja pun maksimal.

Semakin tinggi tingkat penerapan lingkungan kerja di perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat efektivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan, dan semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka akan semakin tinggi efektivitas kerja yang dihasilkan.

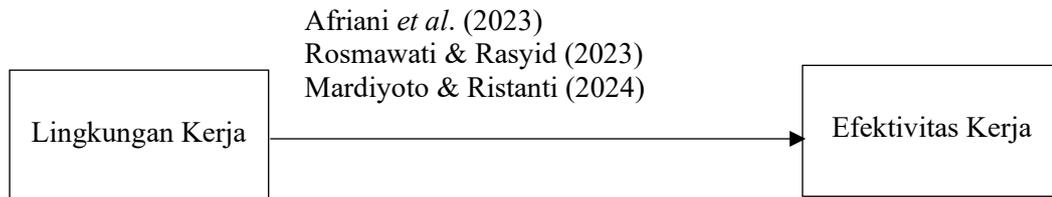
2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Salah satu cara untuk meningkatkan efektivitas kerja adalah pemberian lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif kepada karyawan. Dari hasil

penelitian yang dilakukan Afriani *et al.* (2023) bahwa adanya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja guru. Jadi jika kondisi lingkungan di suatu sekolah membaik atau membaik, maka efektivitas kerja guru sekolah juga akan semakin baik.

Selain itu, hasil penelitian menurut Rosmawati & Rasyid (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap efektivitas kerja karyawan. Artinya, perbaikan lingkungan tempat kerja, seperti pencahayaan, kebersihan ruang kerja, kualitas udara, dan keselamatan, dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Hasil penelitian yang dikemukakan sama dengan hasil penelitian oleh Mardiyoto & Ristanti (2024) bahwa lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap efektivitas kerja (Y) karyawan staf gudang pada PT. Cepat Nahkoda Setia Singa, serta untuk tingkat hubungan antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap efektivitas kerja (Y) karyawan staf gudang pada PT. Cepat Nahkoda Setia Singa adalah sangat kuat.

Dengan adanya pendapat peneliti terdahulu yang telah di ungkapkan di atas menunjukkan adanya keterkaitan antara lingkungan kerja dengan efektivitas kerja karyawan, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif merupakan hal penting yang harus di terapkan karena akan mempengaruhi efektivitas kerja setiap karyawan.

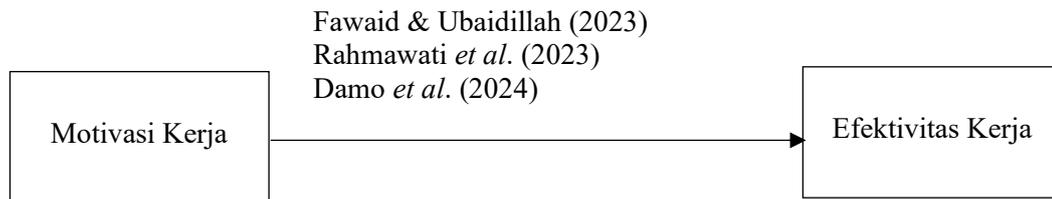


Gambar 2. 1
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan efektivitas kerja karena menghadirkan suasana dan hubungan kerja yang baik. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Fawaid & Ubaidillah (2023) menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada UD. Ridzil Jaya Utama. Artinya semakin tinggi motivasi dalam diri karyawan maka efektivitas kerja karyawan semakin meningkat..

Menurut Damo *et al.* (2024) penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan dengan efektivitas kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa pegawai di BPBD Provinsi Sulawesi Utara merasakan suatu kondisi yang lebih baik dan pegawai tersebut menyadari bagian dari sistem dalam pelaksanaan organisasi atau instansi. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan Rahmawati *et al.* (2023) Hasilnya mengemukakan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Efektivitas Kerja. Motivasi Kerja yang positif memberikan kontribusi terhadap peningkatan Efektivitas Kerja, sedangkan motivasi yang lemah menyebabkan penurunan efektivitas.

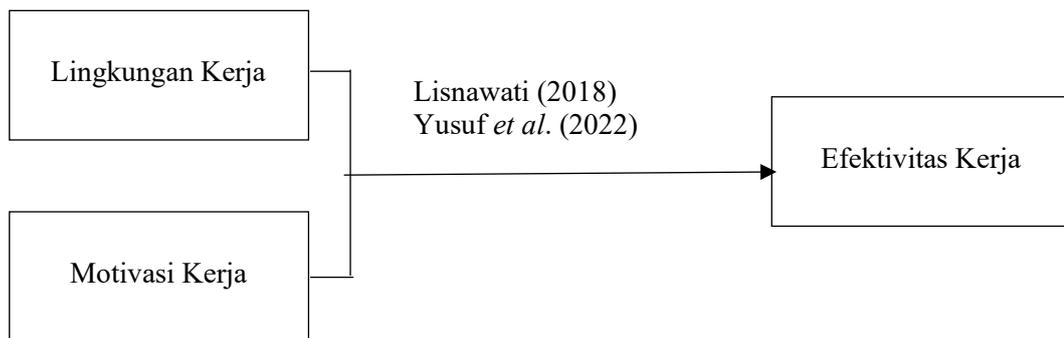


Gambar 2. 2
Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Efektivitas Kerja

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

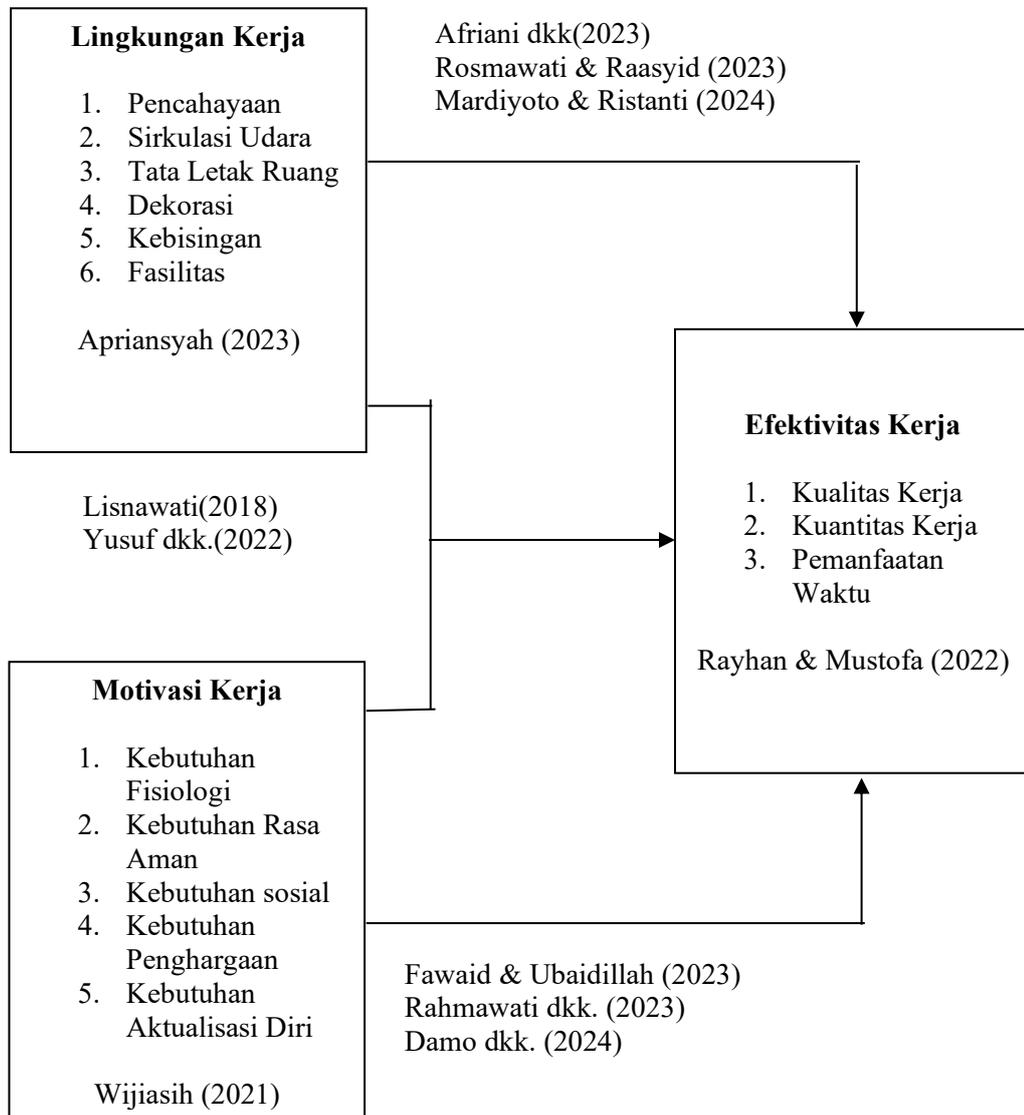
Efektivitas kerja pada suatu organisasi baik swasta maupun pemerintah sasarannya tertuju pada proses pelaksanaan dan tingkat keberhasilan kegiatan yang dilakukan oleh para karyawan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan pendapat efektivitas adalah suatu keadaan atau tingkat pencapaian organisasi dalam penyelesaian suatu pekerjaan dapat tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Menurut Lisnawati (2018) Hasil Penelitian bahwa nilai korelasi hubungan motivasi kerja (X1) terhadap efektivitas kerja dosen (Y) menunjukkan motivasi kerja terhadap kinerja dosen memiliki pengaruh. Dan nilai korelasi hubungan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja dosen (Y) juga menunjukkan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja dosen memiliki pengaruh yang kuat. Sama hal dengan penelitian dari Yusuf *et al.* (2022) Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten banyuasin, untuk variabel motivasi sebagai yang paling dominan mempengaruhi efektivitas kerja.



Gambar 2.3
Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan beberapa hasil penelitian di atas, peneliti menduga adanya pengaruh dari lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja karyawan, maka kerangka pemikiran ini diringkas dalam paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 4
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan Sugiyono (2022). Berdasarkan perumusan masalah dan tinjauan pustaka yang ada maka dapat di rumuskan hipotesis dalam penelitian ini, yakni :

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Efektivitas kerja karyawan pada PT Multi Garmen Jaya.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap Efektivitas kerja karyawan pada PT Multi Garmen Jaya.

H3 : Lingkungan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap Efektivitas kerja pada PT Multi Garmen Jaya.