

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Satu aset terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia karena sumber daya manusia memiliki pengaruh yang sangat penting dalam keberlangsungan hidup perusahaan.¹ Oleh karena itu suatu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya, karena kunci keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya terletak pada kecanggihan teknologi dan adanya modal saja melainkan juga terletak pada sumber daya manusianya.² Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan perusahaan. Sumber daya yang baik diharapkan akan menimbulkan kinerja yang baik sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan.³

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi, baik yang memiliki orientasi profit maupun non profit, selama periode waktu tertentu.⁴ Menurut Amstron dan Baron, kinerja ialah hasil pekerjaan yang erat hubungannya dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan

¹ Lyta Lestary dan Harmon, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal*

² Muh. Fahrurrozi, Hary Murcahyanto, dan Mohzana, "Produktivitas Kerja Dosen Dipengaruhi Kompetensi, Motivasi dan Pengalaman Kerja," *Jurnal of Administration and Educational Management*, Vol. 4, No. 1 (Juni 2021), 32

³ Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta" *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol. 3, No. 1 (Oktober 2015), 100-101.

⁴ R. Agoes Kamaroellah, *Manajemen Kinerja (Konsep, Desain, Implementasi dan Penilaian Kinerja)* (Surabaya; CV. Salsabila Putra Pratama, 2014), 14

kontribusi ekonomi. Indra Bastian juga menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan atau program dalam mencapai sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tercantum dalam perumusan skema strategis (strategis perencanaan) organisasi.⁵

Untuk mencapai organisasi yang efektif dan mencapai tujuan yang ditetapkan, penting bagi perusahaan untuk memiliki karyawan yang berkinerja baik. Kinerja yang baik ini dapat dicapai jika karyawan melaksanakan tugas-tugasnya dengan keahlian dan kehandalan yang tinggi. Oleh karena itu perusahaan perlu reponsif dalam menganalisis dan mengatasi permasalahan yang mungkin timbul terkait kinerja karyawan. Masalah yang muncul dalam kinerja dapat memiliki dampak yang signifikan bagi keseluruhan perusahaan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan, karena lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap para kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan performa karyawan, sementara lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan performa karyawan. Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan berdampak langsung pada pendapatan perusahaan.⁶

⁵ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 2.

⁶ Reza Mubarak, Asep Maulana, dan Umarul Faruq, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Nuansa Umat Jatim Pamekasan" *Journal of Sharia Management*, Vol. 2, No. 2 (Oktober 2023), 143

Selain dari faktor lingkungan kerja, motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan, yang harus dipahami bahwa setiap orang yang mau bekerja karena ingin memenuhi kebutuhannya baik kebutuhan materi atau non-materi dan kebutuhan fisik ataupun rohani. Pemberian motivasi dalam sebuah organisasi bisa dilakukan dengan memberikan gaji yang sesuai dan adil, memberikan promosi dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar semua yang menjadi kebutuhan dari seorang karyawan dapat terpenuhi dengan baik sehingga para karyawan konsentrasi dalam bekerja dan merasa senang dengan semua tugas yang dikerjakan. Jika karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya, maka para karyawan akan saling menghargai atas apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam bekerja sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif. Terciptanya suasana kerja yang kondusif, dapat membuat para karyawan akan bersungguh-sungguh dalam memberikan kemampuan terbaiknya demi menjalankan tugas serta tanggung jawabnya dan berarti kinerja yang bagus akan ditunjukkan oleh para karyawan karena termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.⁷

Koperasi Konsumen Milenial Berdikari Madura Pamekasan merupakan salah satu lembaga keuangan non-bank yang terbentuk dibawah naungan Dinas Koperasi dan UMKM. Koperasi Konsumen Milenial Berdikari Madura terletak di Jl. Panglegur Tlanakan Kabupaten Pamekasan (Depan RSUD Pamekasan) didirikan pada tanggal 09 September 2020 Badan Hukum No. AHU-

⁷ Nurmin Arianto dan Hadi Kurniawan, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*, Vol. 3, No. 3 (Mei, 2020), 313.

0005165.AH.01.26. THN 2020.⁸ Keunikan Koperasi Konsumen Milenial Berdikari Madura ialah meskipun koperasi ini masih baru dibentuk namun sudah memiliki jumlah anggota sebanyak 831 orang pada tahun 2022 dan dibentuk oleh sekompok mahasiswa dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan Usaha Mikro Kecil Menengah di Kabupaten Pamekasan. Dengan anggota-anggota muda yang penuh semangat tersebut, koperasi ini mencoba untuk membawa perubahan positif demi meningkatkan kesejahteraan masyarakat, meskipun menghadapi beberapa tantangan dalam lingkungan kerja dan motivasi kerjanya.

Adapun permasalahan yang terjadi di Koperasi Konsumen Milenial Berdikari Madura ialah terlihat bahwa kepemimpinan di Koperasi Konsumen Milenial Berdikari Madura kurang peka dalam melakukan koordinasi khususnya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Konsumen Milenial Berdikari Madura sehingga perlunya dilakukan perbaikan secepat mungkin demi memastikan para karyawan dapat bekerja secara disiplin dan optimal sehingga dapat mencapai sasaran serta target perusahaan. Maka penelitian ini sangat penting sekali untuk dilakukan dalam mengetahui apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Konsumen Milenial Berdikari Madura sehingga nantinya dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak Koperasi Konsumen Milenial Berdikari Madura dalam rangka meningkatkan motivasi kerja kepada seluruh karyawan agar berguna dan mencapai kinerja yang optimal dimasa yang akan datang.

⁸ Dokumen Akta Pendirian Koperasi Konsumen Milenial Berdikari Madura

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Konsumen Milenial Berdikari Madura”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, terdapat rumusan masalah yang dapat diajukan, antara lain :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Koperasi Konsumen Milenial Berdikari Madura?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Koperasi Konsumen Milenial Berdikari Madura?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Konsumen Milenial Berdikari Madura?

C. Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Koperasi Konsumen Milenial Berdikari Madura.

2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja secara persial terhadap kinerja karyawan di Koperasi Konsumen Milenial Berdikari Madura.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Konsumen Milenial Berdikari Madura

D. Asumsi Penelitian

Asumsi dalam penelitian merupakan anggapan dasar mengenai suatu hal yang dijadikan sebagai pijakan dalm berfikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian. Seperti peneliti mengajukan asumsi menggunakan beberapa skla, namun peneliti tidak perlu membuktikan kebenarannya.⁹ Peneliti merumuskan asumsi- asumsi penelitian yaitu bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, seperti: kemampuan dan keahlian, serta budaya organisasi.

1. Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu kunci kesuksesan suatu perusahaan.
2. Motivasi kerja yang diberikan oleh pemimpin dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk

⁹ Abd Mukhid, *Metodologi Penelitian Pendekatan Kuantitatif*, (Surabaya : CV Jakad Media Publishing), 60.

kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data.¹⁰

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

H₁: *Lingkungan Kerja* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Konsumen Milenial Berdikari Madura.

H₂: *Motivasi Kerja* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Konsumen Milenial Berdikari Madura.

H₃: *Lingkungan kerja* dan *motivasi kerja* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Konsumen Milenial Berdikari Madura.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat untuk beberapa golongan yang membutuhkan, antara lain sebagai berikut:

1. Secara Teoritis :

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan dan teori yang diperoleh di perguruan tinggi guna digunakan sebagai sumber studi ilmiah dalam penelitian lebih lanjut terutama yang terkait dengan perbankan syariah khususnya tentang kinerja karyawan dan memberikan wawasan dan pengetahuan

¹⁰ Garaika Darmanah, *Metodologi Penelitian* (Lampung: CV. Hira Tech, 2019), 26

mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

a. Bagi Koperasi Konsumen Milenial Berdikari Madura

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Koperasi Konsumen Milenial Berdikari Madura.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan dan wawasan penulis serta menjadi latihan teknis untuk membandingkan antara teori yang dipelajari selama perkuliahan dengan praktik yang sebenarnya. Penelitian ini juga merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan Studi Sarjana S-1 di jurusan Perbankan Syariah dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI).

c. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi karyawan Koperasi Konsumen Milenial Berdikari Madura mengenai kinerjanya melalui variabel-variabel tersebut.

G. Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Materi

Agar penelitian yang dilakukan dapat lebih fokus dan terarah, maka perlu adanya batasan mengenai materi yang akan diteliti terhadap karyawan koperasi sesuai dengan variabel yang diangkat dalam penelitian. Dalam penelitian ini melibatkan dua variabel yaitu variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*). Adapun variabel bebas yaitu lingkungan kerja (variabel X1) dan motivasi kerja (variabel X2). Sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (variabel Y).

Adapun ruang lingkup materi dalam penelitian ini adalah

- a. Lingkungan Kerja (variabel X1), indikator-indikator yang harus diperhatikan pada lingkungan kerja, yaitu :¹¹
 - 1) Suasa Kerja
 - 2) Hubungan dengan Rekan Kerja
 - 3) Tersedianya Fasilitas Kerja
- b. Motivasi Kerja (variabel X2), indikator-indikator yang harus diperhatikan pada motivasi kerja, yaitu :¹²
 - 1) Kebutuhan fisik
 - 2) Kebutuhan rasa aman
 - 3) Kebutuhan sosial
 - 4) Kebutuhan penghargaan

¹¹ Edi Winata, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja*”, (NTB: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2022), 86.

¹² Ahmad Gunawan, Imam Sucipto, dan Suryadi, Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi, *Jurnal IKRA-ITH Ekonometrika*, Vol. 3, No. 1 Maret 2020, 5.

- 5) Kebutuhan perwujudan diri
- c. Kinerja karyawan (variabel Y) indikator-indikator yang termasuk dalam unsur-unsur kinerja yaitu :¹³
- 1) Kualitas kerja
 - 2) Kuantitas kerja
 - 3) Ketepatan waktu
 - 4) Efektifitas
 - 5) Komitmen

2. Ruang Lingkup Lokasi

Lokasi yang akan menjadi objek pada penelitian adalah Koperasi Konsumen Milenial Berdikari Madura yang terletak di Jl. Panglegur Tlanakan Kabupaten Pamekasan (Depan RSUD Pamekasan).

H. Definisi Istilah

1. Lingkungan Kerja adalah penting bagi manajemen untuk memperhatikan lingkungan kerja di dalam perusahaan karena lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun nonfisik, memiliki pengaruh signifikan terhadap karyawan dalam hal menciptakan rasa aman, kenyamanan, dan pengembangan kinerja karyawan.
2. Motivasi Kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan dimana dimaksudkan untuk mempengaruhi dan mendorong seseorang untuk

¹³ Novia Ruth Silaen, dkk, “*Kinerja Karyawan*”, (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama, 2021)), 6.

melakukan tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan.

3. Kinerja Karyawan merupakan pencapaian seseorang atas hasil kerja yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan dan kemampuan dalam bekerja.

I. Kajian Penelitian Terdahulu

Kajian terdahulu merupakan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan dan berfungsi sebagai bahan analisis berdasarkan kerangka teoritik yang dibangun. Pengambilan kajian terdahulu digunakan untuk memperoleh bahan perbandingan serta acuan terhadap suatu riset atau penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu ini bertujuan untuk mendapatkan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam penelitian mencantumkan hasil-hasil terdahulu sebagai berikut:

1. Penelitian Rizal Nabawi

Penelitian oleh Rizal Nabawi (2019), yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Dalam penelitian ini Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang menghadapi sejumlah permasalahan yang melibatkan kinerja pegawai, kondisi lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Keluhan terkait kinerja pegawai yang belum mencapai tingkat profesionalisme yang diharapkan menjadi perhatian utama, sementara lingkungan kerja yang kurang kondusif, termasuk fasilitas yang

rusak dan tata letak yang tidak efisien, juga memberikan dampak negatif terhadap kenyamanan dan fokus pegawai. Disamping itu, pegawai merasa bahwa tanggung jawab yang diberikan tidak selaras dengan keahlian mereka, dan adanya persepsi beban kerja yang tinggi dari pimpinan menimbulkan dampak negatif pada kesejahteraan dan performa pegawai. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subyek penelitian adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Pada penelitian ini populasi dan sampelnya adalah seluruh Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 81 orang. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.¹⁴

2. Penelitian Kartika Dewi, Ariadi Santoso, Siti Wahyuni.

Penelitian Kartika Dewi, Ariadi Santoso, Siti Wahyuni, dalam Jurnal JIMEK (2019), yang berjudul pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja

¹⁴ Rizal Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Ilmiah Magister Manajeme*, Vol 2, No. 2 (2019) 170-183

terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Terdapat beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan, kualitas dan kuantitas pelayanan yang rendah, kurangnya pelatihan yang menyebabkan ketidakpahaman tugas saat mutasi atau promosi, serta masalah kehadiran karyawan. Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero). Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk yang berjumlah 32 karyawan dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 3,838 + 1,451X_1 + 0,063X_2 + e$ dapat dinyatakan variabel Motivasi Kerja (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2) memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh 0,483 atau 48,3%, yang artinya kontribusi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 48,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi ini.¹⁵

¹⁵ Kartika Dewi, Ariadi Santoso, dan Siti Wahyuni, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, Vol 2, No. 1 (Juli 2019), 101-118

3. Penelitian Muhamad Ekhsan

Penelitian oleh Muhamad Ekhsan (2019), dalam *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, yang berjudul pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Syncrum Logistics. Terdapat beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan. Motivasi kerja yang rendah, kurangnya penghargaan dan rasa aman, serta kurangnya disiplin kerja menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistics. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden dan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Karena itu, analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kkinerja PT Syncrum Logistics.¹⁶

¹⁶ Muhamad Ekhsan, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistic," *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol 13, No. 1 (2019)1-12.

Tabel 1.1
Persamaan Dan Perbedaan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Sekarang.

No	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Penelitian Rizal Nabawi, yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang 2019”	Penelitian ini sama dengan peneliti yang akan dilakukan, yaitu membahas tentang Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan serta menggunakan pendekatan data kuantitatif dan menggunakan metode regresi linier berganda	Objek, periode penelitian yang berbeda dan penelitiannya juga beda, serta teknik pengumpulan data yang peneliti lakukan berupa Kuesioner dan dokumentasi. Sedangkan pada penelitian Rizal Nabawi teknik pengumpulan datanya berupa usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik.
2.	Penelitian Kartika Dewi, Ariadi Santoso, Siti Wahyuni “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk 2019”	Penelitian ini sama dengan penelitian yang akan peneliti lakukan, yaitu membahas tentang motivasi kerja dan kinerja karyawan serta menggunakan pendekatan data kuantitatif dan	Objek dan periode penelitian yang berbeda, serta waktu penelitiannya juga beda.

		menggunakan metode regresi linier berganda dan menggunakan sampling jenuh.	
3.	Penelitian Muhamad Ekhsan, yang berjudul pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Syncrum Logistics 2019”	Penelitian ini sama dengan peneliti yang akan lakukan, yaitu membahas tentang motivasi terhadap kinerja karyawan serta menggunakan pendekatan data kuantitatif dan menggunakan metode regresi linier berganda serta pengumpulan data menggunakan kuesioner.	Objek dan periode penelitian yang berbeda, serta waktu penelitiannya juga beda.

Persamaan peneliti-penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu sama-sama mengkaji lingkungan kerja dan/atau motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam peneliti-peneliti sebelumnya dijelaskan dengan tujuan apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan peneliti-penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah dalam penelitian sebelumnya menggunakan tempat dan waktu berbeda, jumlah responden, dan teknik pengambilan datanya. Alasan dibahasnya beberapa variabel tersebut peneliti membahas secara detail mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan meningkatnya kinerja karyawan.